



► Nota de investigação¹

Outubro 2020

Diálogo social de alto nível como uma ferramenta de governação durante a pandemia da COVID-19: Tendências globais e regionais e assuntos de política

O diálogo social e o tripartismo a todos os níveis – nacional, federal, regional, setorial e empresarial – são elementos fundamentais nas democracias contemporâneas e ingredientes chave de uma sólida governação do mercado de trabalho e de um desenvolvimento socialmente sustentável.² No cerne do mandato da OIT desde a criação da Organização em 1919, o diálogo social e o tripartismo desempenharam um papel decisivo na abordagem das grandes crises globais, no rescaldo da Primeira Guerra Mundial e da pandemia de gripe espanhola; da grande depressão e da Segunda Guerra Mundial; do fim da Guerra Fria e da queda do Muro de Berlim; e, mais recentemente, das fases iniciais da crise financeira global de 2007-09.³

Do ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o diálogo social - baseado no respeito pela liberdade de associação e no reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva - tem um papel crucial na conceção de políticas para promover a justiça social, o trabalho digno e as empresas sustentáveis. Tal como em tempos de prosperidade, também em tempos de crise, o diálogo social pode ajudar a conciliar interesses concorrentes e a construir confiança, compromisso e adequação das políticas.

A presente Nota é uma tentativa de analisar a utilização do “diálogo social de alto nível”⁴ durante a “fase inicial” - que consideramos ser de 15 de março a 10 de junho de 2020 - da pandemia da COVID-19. (O diálogo social de alto nível refere-se às duas “formas” de diálogo social bipartido ou tripartido que envolvem governos e organizações de empregadores e trabalhadores a nível nacional. As definições de trabalho destas duas formas, e de outros elementos, encontram-se no Anexo 1). Esta Nota mostra a extensão da utilização a nível global do diálogo social nesta fase abrangendo: tendências regionais; as modalidades de diálogo social utilizadas; “resultados específicos e visíveis do processo” (tais como acordos assinados ou declarações conjuntas) alcançados através do diálogo social sobre políticas para compensar os impactos da pandemia; o conteúdo global de tais resultados; e a articulação esperada ou real (ligações) entre diferentes modalidades e níveis de diálogo social. Esta Nota apresenta observações sobre questões políticas e vias possíveis para os constituintes. Baseia-se na investigação durante a fase inicial da pandemia, em países e territórios para os quais foi disponibilizada informação através do repositório da OIT de respostas dos países à pandemia e de várias bases de dados e fontes acessíveis ao público (Anexo 2)

1 Esta Nota baseia-se na investigação conduzida pela *Dialogue & Tripartism Unit (DIALOGUE) of the Governance & Tripartism Department (GOVERNANCE)*, OIT-Genebra. Foi preparada por Konstantinos Papadakis (OIT, Genebra), Maria Mexi (Consultora da OIT) e Romane Cauqui (Consultora da OIT).

2 OIT, *Diálogo Social e Tripartismo*. Um debate recorrente sobre o objetivo estratégico do diálogo social e tripartismo, elaborado no seguimento da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa Relatório VI. CIT.107/VI (2018).

3 K. Tapiola, *An ILO for All Seasons – The International Labour Organization's Ways out of Crisis* (ILO, 2020).

4 Esta Nota concentra-se no diálogo social ao mais alto nível nacional e setorial, ou na sua ausência no diálogo ao mais alto nível administrativo ou setorial (por exemplo, ao nível federal).

Pontos chave

Para o período de 15 de março a 10 de junho de 2020, verificou-se que:

- ▶ A maioria dos países e territórios - 134 de 188, ou 71 por cento – utilizaram o diálogo social de alto nível, seja tripartido ou bipartido, quer individualmente quer em conjunto, como parte da sua resposta à crise da COVID-19.
- ▶ Entre os 134, 13 por cento (17 países e territórios) utilizaram apenas o diálogo social bipartido; 46 por cento (61) utilizaram apenas o diálogo social tripartido; e 42 por cento (56) utilizaram quer o diálogo social bipartido quer o tripartido.
- ▶ Vinte e três países e territórios utilizaram apenas interações bilaterais entre governo e empregadores, ou entre governo e trabalhadores. Esta prática não equivale ao diálogo social, embora possa ter começado a preparar o caminho para o diálogo social no futuro.
- ▶ Setenta e cinco dos 134 países e territórios alcançaram 177 “resultados específicos e visíveis do processo”, tais como diretrizes, códigos de conduta, declarações, pactos sociais e acordos.
- ▶ Entre estes 75, 37 alcançaram mais de um resultado (de dois a 12), apontando para um empenho contínuo dos parceiros tripartidos em abordar, através do diálogo social, múltiplos aspetos da pandemia, tais como impactos setoriais ou profissionais específicos.
- ▶ Apenas 23 por cento (40) dos 177 resultados foram alcançados no âmbito de uma estrutura formal de diálogo social anteriormente existente, tal como um conselho tripartido do trabalho, ou um conselho económico e social ou um organismo semelhante. A maioria dos resultados - 75 por cento (134) - foram alcançados fora de tal estrutura, quer em reuniões *ad hoc*, quer, em muito poucos casos - 2 por cento (3) - dentro de organismos *ad hoc* criados especificamente em resposta à pandemia.
- ▶ Os resultados do diálogo social diziam respeito aos quatro “pilares” do quadro político da OIT para responder à crise da COVID-19.⁵ A maioria dos resultados para apoiar empresas, empregos e rendimentos, e para proteger os trabalhadores no local de trabalho (respetivamente, Pilares 2 e 3), foram adotados através do diálogo social bipartido de alto nível entre empregadores e trabalhadores. A maioria das propostas e medidas relacionadas com o estímulo da economia e do emprego (Pilar 1) e com o recurso ao diálogo social para soluções (Pilar 4) foram transectoriais.
- ▶ Dos 177 resultados, 23 por cento (40) recomendaram um diálogo social adicional a níveis inferiores, tais como o nível setorial ou empresarial, ou exigiram a sua utilização para fins de implementação e monitorização a estes níveis - sinalizando uma necessidade de melhor articulação entre os diferentes níveis de diálogo social (nacional, federal, regional, setorial e empresarial).
- ▶ Apenas uma pequena minoria dos resultados do diálogo social (8 ou 14 por cento) dizia respeito a medidas especificamente dirigidas aos trabalhadores e unidades empresariais na economia informal ou não declarada, trabalhadores migrantes, *freelancers*/profissionais liberais e trabalhadores independentes.

5 OIT, *Um quadro de políticas para enfrentar o impacto económico e social da crise da COVID-19*, Síntese OIT (18 maio 2020).

► Antecedentes

A crise da COVID-19 está a perturbar enormemente as economias e sociedades da maioria dos países do planeta, pondo a nu a extrema vulnerabilidade de muitas dezenas de milhões de mulheres trabalhadoras,⁶ idosos, jovens,⁷ trabalhadores migrantes,⁸ trabalhadores informais e desprotegidos⁹ - incluindo os trabalhadores por conta própria, ocasionais e esporádicos (GIG)¹⁰ - bem como as pequenas e médias empresas.

De acordo com as últimas estimativas da OIT de setembro de 2020, o encerramento em grande escala de postos de trabalho em resposta à COVID - redução de 19 horas de trabalho para 17,3 por cento, a nível mundial, no segundo trimestre de 2020 em relação ao quarto trimestre de 2019. Isto traduz-se na perda de 495 milhões de empregos a tempo inteiro (calculados com base numa semana de trabalho de 48 horas), sendo os países de médio e baixo rendimento os mais afetados.¹¹ Em abril de 2020, nos setores mais atingidos pela crise da COVID-19 - nomeadamente o comércio grossista e retalhista e a hotelaria e restauração - nada menos que 436 milhões de empresas (empregadores e trabalhadores por conta própria) corriam um risco elevado de perturbações graves.¹²

Com perdas imediatas de emprego e de rendimentos, bem como aumentos adicionais na desigualdade de rendimentos entre os trabalhadores, uma proporção ainda maior de trabalhadores vulneráveis de longa duração - tal como no setor informal - foi deixada para trás. As trabalhadoras foram desproporcionadamente afetadas, principalmente devido ao impacto da recessão no setor dos serviços, e ainda porque representam uma proporção elevada dos trabalhadores da “linha da frente”, especialmente nos setores da saúde e da assistência social.¹³

Do ponto de vista da OIT, o diálogo social, baseado no respeito pela liberdade de associação e no reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva - desempenha um papel crucial na conceção de políticas para promover a justiça social, o trabalho digno e a sustentabilidade das empresas em tempos de prosperidade e crise.

Acima de tudo, o diálogo social pode contribuir para conciliar interesses concorrentes, e construir confiança, compromisso e apropriação de tais políticas.

O envolvimento da OIT no diálogo social baseia-se no seu mandato constitucional e constitui um dos quatro objetivos estratégicos da Agenda para o Trabalho Digno, que fornece a base para intervenções particularmente relevantes para a pandemia. A Organização já estabeleceu um quadro político para responder à crise, baseado nas normas internacionais do trabalho e com enfoque nos objetivos do trabalho digno (Caixa 1).¹⁴

Desde a fase inicial da pandemia da COVID-19, a OIT tem apelado aos governos para que unam esforços com os parceiros sociais - empregadores e/ou organizações de empregadores, e organizações de trabalhadores, representando os atores da economia real - a fim de conceber políticas nacionais para mitigar os impactos da crise, apoiar os seus constituintes, e ajudar a conceber um regresso ao trabalho que seja seguro e mantenha as empresas em funcionamento.¹⁵ Este apelo baseia-se no Pilar 4 do quadro político.¹⁶

As observações iniciais da OIT sobre as respostas políticas nacionais destacaram numerosos casos em que o diálogo social e os parceiros sociais desempenharam um papel importante na definição de tais respostas em muitos Estados-membros da OIT.¹⁷

6 OIT, *The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work*, Síntese de políticas (11 maio 2020).

7 OIT, *Global Survey on Youth and COVID-19* (3 abril 2020).

8 OIT, *Proteger os trabalhadores e trabalhadoras migrantes durante a pandemia da COVID-19*, Síntese de políticas (30 abril 2020).

9 OIT, *COVID-19 Crisis and the Informal Economy: Immediate Responses and Policy Challenges*, Síntese de políticas (5 maio 2020).

10 M. Mexi, *The Future of Work in the Post-Covid-19 Digital Era*, Social Europe (abril 2020).

11 OIT, *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work*, 6ª edição (23 setembro 2020). The briefing notes in the series “ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work” provide regularly updated estimates on the impact of the crisis on workers and enterprises.

12 OIT, *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work*, 3ª edição (29 abril 2020).

13 Moreover, the increased burden of unpaid care brought by the crisis affects women more than men. Ver *ILO Monitor, COVID-19 and the World of Work*, 5ª edição (30 junho 2020).

14 OIT, *A Policy Framework for Responding to the COVID-19 Crisis*, Síntese de políticas (18 maio 2020).

15 OIT *The Need for Social Dialogue in Addressing the COVID-19 Crisis*, Síntese de políticas (5 maio 2020).

16 OIT, *Pillar 4: Relying on Social Dialogue for Solutions*, Síntese de políticas (maio 2020).

17 OIT, *The Need for Social Dialogue in Addressing the COVID-19 Crisis*, Síntese de políticas (5 maio 2020); OIT, *Employers and Workers Negotiating Measures to Prevent the spread of COVID-19, Protect Livelihoods and Support Recovery: A Review of Practice*, Síntese (3 julho 2020).

Esta nota vai mais longe, procurando fornecer uma visão estruturada das formas como o diálogo social bipartido e tripartido nacional tem sido utilizado para a conceção de medidas políticas para mitigar os impactos da pandemia. Baseia-se num conjunto de dados de múltiplas fontes de informação, tais como o repositório da OIT de respostas dos países, repositórios externos bem como fontes primárias, nomeadamente os numerosos resultados dos processos de diálogo social relacionados com a crise da COVID-19, incluindo directrizes, códigos de conduta, declarações, pactos sociais e acordos, abrangendo os desenvolvimentos de 15 de março a 10 de junho de 2020.

Justificam-se no entanto algumas ressalvas. Esta Nota não capta, por exemplo, os desenvolvimentos do diálogo social a nível empresarial, tais como acordos de negociação coletiva ou acordos de cooperação no local de trabalho a esse nível. Também não fornece uma avaliação das características específicas das instituições de diálogo social em qualquer país ou território, da autonomia das organizações de trabalhadores e de empregadores, ou de quaisquer obstáculos legais ou políticos que os parceiros sociais possam enfrentar. Finalmente, é provável que a apresentação de relatórios incompletos signifique que alguns casos de diálogo social não tenham sido registados no conjunto de dados e na Nota.

Caixa 1. Enquadramento político: 4 pilares chave para combater a COVID-19 com base nas normas internacionais do trabalho

Pilar 1	Pilar 2	Pilar 3	Pilar 4
Estimular a economia e o emprego	Apoiar as empresas, empregos e rendimentos	Proteger os trabalhadores no local de trabalho	Confiar no diálogo social para soluções
• Ativar a política orçamental • Política monetária acomodatória • Empréstimos e apoio financeiro a setores específicos, incluindo o setor da saúde	• Alargar a proteção social a todos • Implementar medidas de conservação do emprego • Disponibilizar apoios financeiros, fiscais e outros para as empresas	• Reforçar as medidas de SST • Adaptar disposições laborais (p.ex. o teletrabalho) • Prevenir a discriminação e a exclusão • Conceder acesso à saúde para todos • Alargar o acesso à licença remuneratória	• Reforçar a capacidade e resiliência das organizações de empregadores e trabalhadores • Reforçar a capacidade dos governos • Fortalecer o diálogo social, a negociação coletiva e os processos e instituições de relações laborais

► Respostas do diálogo social nos meses iniciais da pandemia

Mapa global do diálogo social de alto nível

- *Um amplo recurso ao diálogo social tem-se verificado na maioria dos países e territórios como parte da sua resposta à crise da COVID-19.*

O diálogo social tem respondido a uma crise que afecta países em diferentes graus. Em meados de junho de 2020, os governos e as organizações de trabalhadores

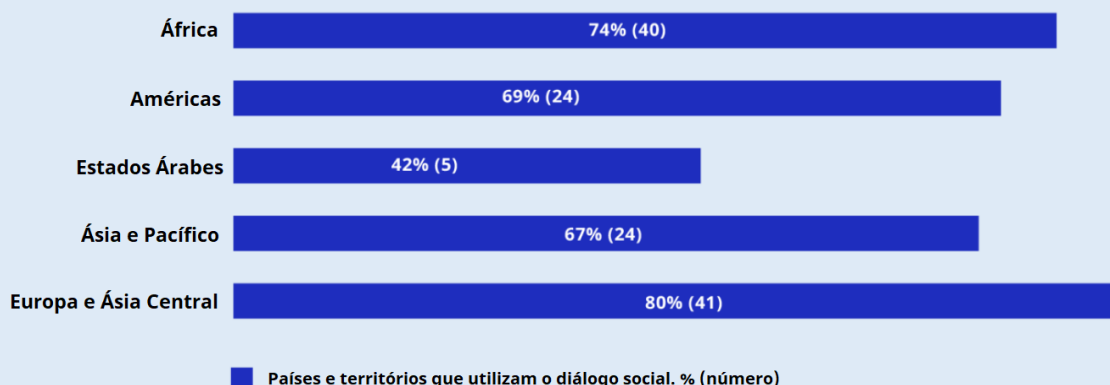
e empregadores de alto nível em muitos países e territórios (134 dos 188 analisados ou 71 por cento) tinham utilizado o diálogo social de alto nível – apenas bipartido ou tripartido, ou em conjunto – para a definição de propostas ou especificar a implementação de medidas de política relacionadas com a urgência e emergência do confinamento.

Diálogo social de alto nível por região

Por região, a Europa e a Ásia Central revelam a maior taxa de utilização do diálogo social de alto nível em 80 por cento dos países e territórios (Figura1), em meados

de junho de 2020. Os Estados Árabes apresentam a taxa de utilização mais baixa com 42 por cento.

► Figura 1. Percentagem de países e territórios que utilizam o diálogo social

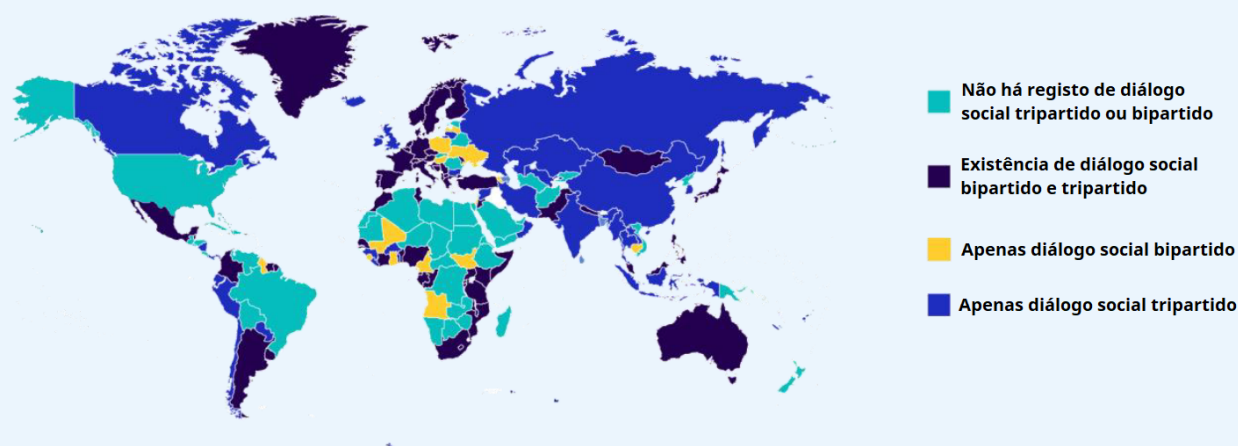


Formas de diálogo social utilizadas

Ambas as formas de diálogo social – individual ou em conjunto – e os respetivos resultados foram analisados, a nível nacional. Com base na informação disponível, o Mapa 1 ilustra a prevalência global do diálogo social de

alto nível, com a ressalva de que o diálogo social pode não ter sido registado nalguns países devido à falta de comunicação de informações.

► Mapa 1. Formas de diálogo social utilizadas

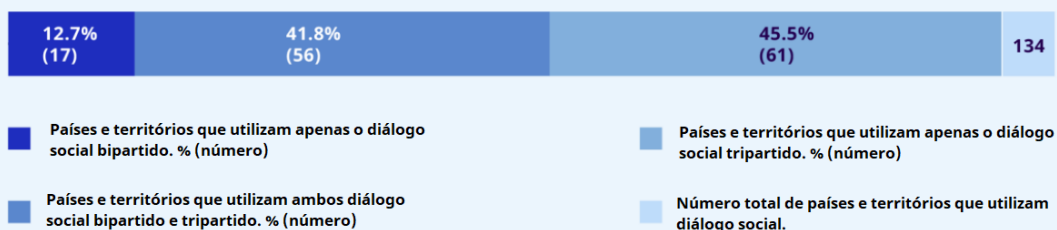


► *A forma mais comum de diálogo social de alto nível utilizada pelos governos e organizações de empregadores e trabalhadores foi o diálogo social tripartido a nível inter-setorial e setorial.*

Entre os 134 países e territórios que utilizam o diálogo social de alto nível, 13 por cento (17 países e territórios)

utilizaram apenas o diálogo social bipartido, 46 por cento (61) unicamente a forma tripartida, e 42 por cento (56) ambas as formas (Figura 2). Assim, sozinho ou em combinação, o diálogo social bipartido tem sido utilizado em 54 por cento dos países que utilizam o diálogo social, e o diálogo social tripartido em 87 por cento.

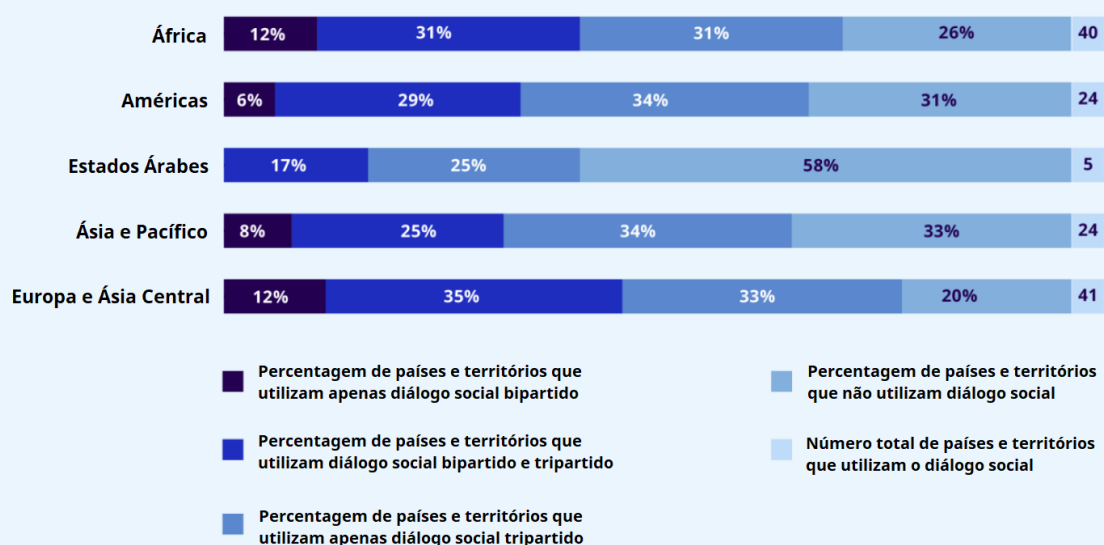
► Figura 2. Formas de diálogo social utilizadas pelos países e territórios



A predominância do tripartismo pode denotar um certo esforço por parte dos governos para alcançar o mais amplo consenso possível durante a crise e pode marcar o seu interesse na conceção de políticas participativas, tendo em conta os elevados riscos criados pela pandemia. Por região, na Europa e na Ásia Central, 68 por cento dos países utilizaram o diálogo social tripartido e 47 por

cento a forma bipartida, sozinha ou em combinação (Figura 3). Um padrão semelhante é observado em África (62 por cento e 43 por cento, respetivamente), Ásia e Pacífico, e nas Américas (cerca de 60 por cento e mais de 30 por cento, respetivamente). Os Estados Árabes tinham as taxas mais baixas, de 42 por cento e 17 por cento, respetivamente.

► **Figura 3. Percentagem de países e territórios e formas de diálogo social utilizadas, por região**



Interações bilaterais: Governo-empregadores ou governo-trabalhadores

- *Em alguns países, durante a fase inicial apenas se registaram interações bilaterais - entre governo e empregadores, ou entre governo e trabalhadores. Esta prática não equivale ao diálogo social, embora possa ter aberto o caminho para o diálogo social no futuro.*

Durante a fase inicial da pandemia, em 23 dos 188 países e territórios analisados, os governos interagiram ou

exclusivamente com um ou dois parceiros sociais, ou com ambos, mas separadamente e sobre temas variados (Caixas 2 e 3). Estas interações facilitaram a partilha de informação, permitindo ao governo recolher pedidos e propostas quer de organizações de trabalhadores quer de empregadores.

► **Caixa 2. Interações bilaterais analisadas em 23 Estados-membros (15 março a 10 junho de 2020)**

Interações bilaterais apenas entre governos e empregadores	Interações bilaterais apenas entre governos e trabalhadores	Interações bilaterais apenas entre governos e empregadores e entre governos e trabalhadores, separadamente
Albânia	Djibouti	Bahrein
Bolívia	Eritreia	Costa Rica
República Centro Africana	Georgia	Estónia
Congo	Roménia	Maurícias
El Salvador	Eslováquia	Nova Zelândia
Gambia	Tajiquistão	
Quiribati	Vietname	
Líbano		
Qatar		
Arábia Saudita		
Tonga		

► **Caixa 3. Interações bilaterais - Casos de países**

Na [Costa Rica](#), o Governo comprometeu-se com organizações de trabalhadores e de empregadores, separadamente. Ao envolver-se com as primeiras, o Governo tomou nota das preocupações dos sindicatos sobre a suspensão do emprego e dos salários e das propostas para responder à crise. Além disso, os sindicatos fizeram *lobby* para operacionalizar leis (Lei 21.759, por exemplo, destinada a reforçar a luta contra a pobreza extrema). Ao mesmo tempo, os intercâmbios entre a União das Câmaras e Associações de Empresas Privadas da Costa Rica (UCCAEP) e o Governo registaram propostas de empregadores sobre medidas para enfrentar os impactos da COVID-19 nas suas empresas e empregados.

No [Vietnam](#), a Confederação Geral do Trabalho (VGCL) acordou directamente com o Governo sobre várias medidas governamentais: uma garantia de 1. 8 milhões de VND (US\$78) por mês para um trabalhador despedido durante três meses; um pagamento mensal de 1 milhão de VND para trabalhadores despedidos não cobertos pelo subsídio de desemprego; um pagamento mensal de 1 milhão de VND por mês durante três meses, para indivíduos, empresas e famílias com rendimentos anuais inferiores a 100 milhões de VND que tenham de fechar temporariamente devido a medidas de distanciamento social; e uma isenção temporária para os trabalhadores pagarem a sua contribuição obrigatória para o fundo de aposentação e sobrevivência até 20 de junho de 2020.

Resultados do diálogo social

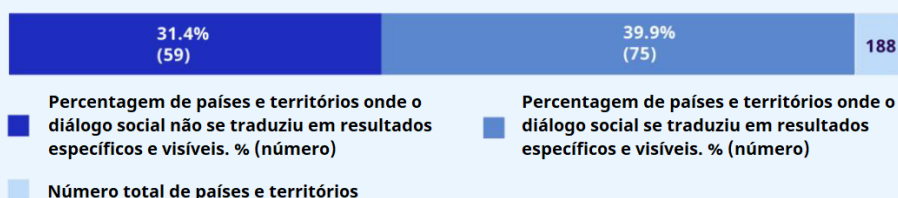
Número de resultados

- *Setenta e cinco dos 134 países e territórios que utilizaram o diálogo social de alto nível, tanto tripartido como bipartido, durante a fase inicial da pandemia, alcançaram 177 resultados “específicos e visíveis” no processo.*

Setenta e cinco países e territórios (40 por cento dos 188 países e territórios analisados) alcançaram pelo menos

um resultado específico e visível através do diálogo social a nível nacional, incluindo linhas diretrizes, códigos de conduta, pactos sociais, declarações e acordos; os restantes países (59) não tiveram tais resultados (Figura 4). No entanto, o conjunto de dados não pôde ser utilizado para avaliar os impactos do diálogo social na sociedade e na economia - uma questão importante, mas que ultrapassa o âmbito desta Nota.

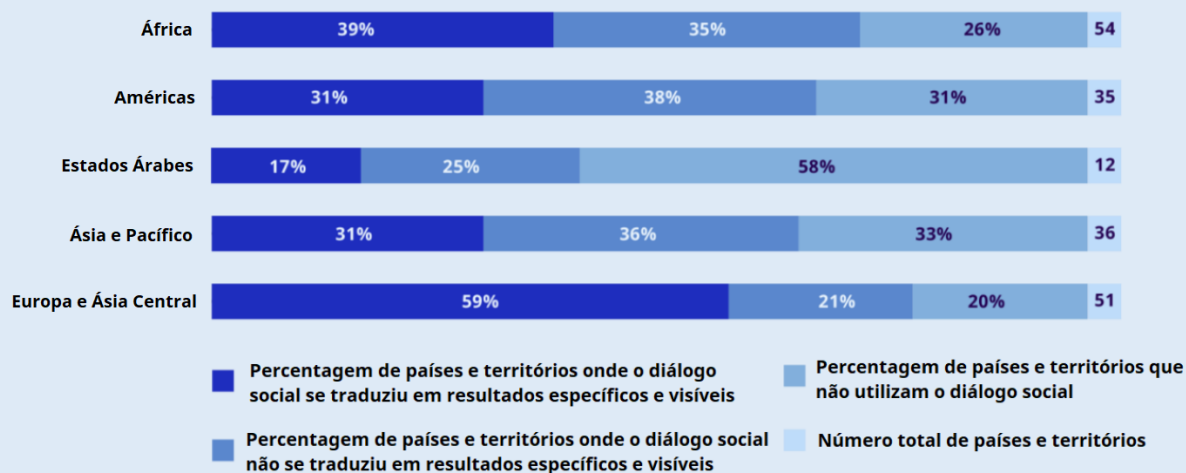
► **Figura 4. Percentagem de países e territórios que utilizam o diálogo social**



Por região, o uso do diálogo social originou resultados específicos e visíveis mais frequentemente na Europa e Ásia Central (59 por cento dos Estados-membros), e com

menor frequência nos Estados Árabes (17 por cento – Figura 5).

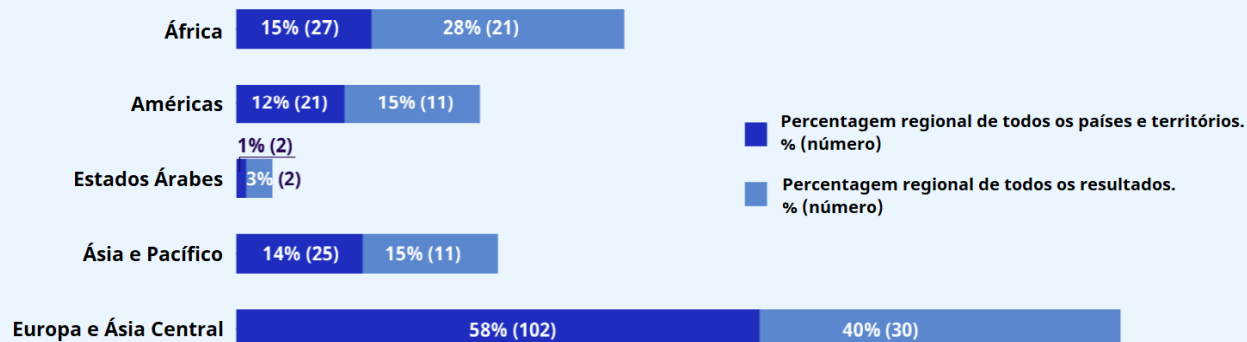
► **Figura 5. Percentagem de países e territórios que utilizam o diálogo social, por região**



Do ponto de vista dos resultados e não dos países, cerca de 58 por cento dos 177 resultados observados globalmente foram alcançados na Europa e na Ásia Central, de longe os mais atingidos entre as regiões.

Mais uma vez, os Estados Árabes tiveram a menor percentagem, com 1 por cento de todos os resultados (Figura 6).

► **Figura 6. Distribuição dos 177 resultados e dos 75 países e territórios por região**



Países com múltiplos resultados

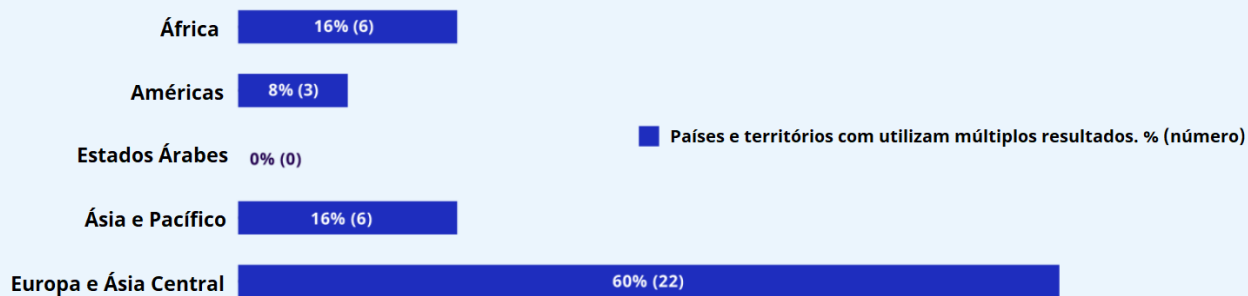
► *Trinta e sete dos 75 países que alcançaram um resultado específico e visível através do diálogo social registaram múltiplos resultados.*

Dos 75 países que alcançaram um resultado específico e visível, 37 tinham mais do que um, uma indicação da necessidade de abordar vários aspetos da pandemia, tais como os impactos setoriais ou profissionais

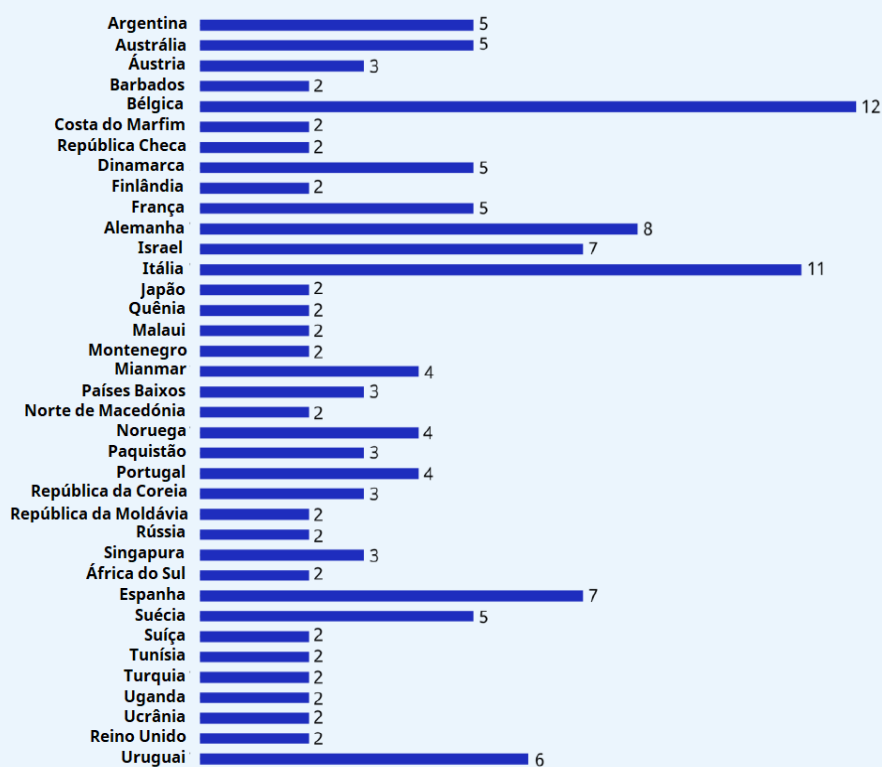
específicos através do diálogo social. A Europa e a Ásia Central representava a maioria - 60 por cento - do total, com as Américas e os Estados Árabes a apresentarem desempenhos mais fracos (Figura 7).

A Figura 8 mostra os países com múltiplos resultados, e a Caixa 4 examina em particular o caso da Bélgica.

► **Figura 7. Percentagem de países e territórios que utilizam múltiplos resultados, por região**



► **Figura 8. Trinta e sete países com múltiplos resultados**



► Caixa 4. Países que alcançaram múltiplos resultados – O caso da Bélgica

Na [Bélgica](#), a cultura profundamente enraizada do diálogo social conduziu a um número impressionante de resultados específicos e visíveis. A liderança das organizações de parceiros sociais (o “Grupo dos 10”) adoptou uma [declaração conjunta sobre a abordagem do impacto sócio-económico da crise da COVID-19 das organizações de empregadores e trabalhadores](#), e acordou medidas concretas. Além disso, foram divulgados vários pareceres formais consultivos bipartidos e adotada uma convenção coletiva interprofissional no Conselho Nacional do Trabalho (um organismo bipartido) sobre questões de interesse comum para o trabalho e a gestão (desde o [adiamento de eleições sociais](#) a nível empresarial até à flexibilização das regras de [desemprego temporário](#)). O governo federal (com um gabinete minoritário) apoiou por unanimidade a maioria das propostas originárias do diálogo social bipartido.

Ao nível setorial, os comités setoriais bipartidos emitiram declarações conjuntas (tais como as da [indústria alimentar e logística](#)), apelando à intensificação do diálogo social a nível empresarial para a preservação do emprego e promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). O Grupo dos 10 apoiou a publicação de um manual conjunto sobre as medidas de SST da COVID-19 no local de trabalho. Os órgãos consultivos existentes (tais como conselhos de empresa, comités de SST e os conselhos das instituições de segurança social em que os parceiros sociais são membros) permaneceram muito ativos. A 7 de julho de 2020, os parceiros sociais do setor federal da saúde e o governo federal acordaram num [pacote abrangente](#) destinado a melhorar os salários e as condições de emprego no setor.

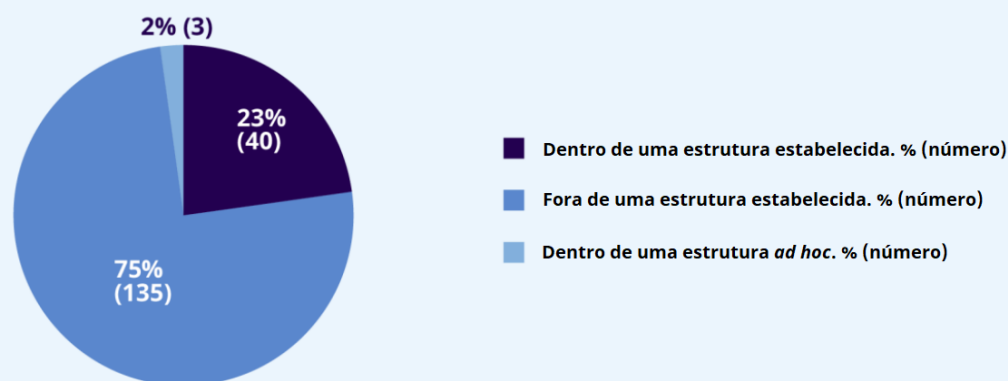
Onde é que os resultados foram alcançados durante os meses iniciais da pandemia?

- *Apenas numa minoria de países foram alcançados resultados derivados de processos de diálogo social numa estrutura de diálogo social estabelecida.*

Pouco antes da pandemia, mais de 160 Estados dos 187 Estados-membros da OIT (cerca de 90 por cento) tinham criado uma instituição nacional de diálogo social, tal como um conselho tripartido do trabalho, um conselho nacional para o diálogo social, ou um conselho económico e social ou instituição semelhante, incluindo mecanismos de diálogo social sobre assuntos relacionados com a OIT, conforme a Consulta Tripartida (Normas Internacionais do Trabalho), 1976 (N.º 144), ratificada por 153 países. No entanto, de todos os 177

resultados estudados para esta avaliação, apenas 23 por cento (40 resultados) foram alcançados dentro de uma estrutura formal previamente existente. Os restantes resultados foram alcançados fora de tal estrutura ou por ocasião de reuniões bipartidas ou tripartidas *ad hoc* (75 por cento, 134 resultados), ou em muito poucos casos (2 por cento, 3 resultados) dentro de um órgão *ad hoc* criado especificamente em resposta à pandemia (Figura 9). A maioria destes organismos *ad hoc* incluía - para além dos Ministérios do Trabalho e parceiros sociais - outras partes interessadas, tais como Ministérios da Saúde, Economia e Finanças, epidemiologistas, outros peritos em saúde e académicos.

► **Figura 9. Percentagem de resultados de diálogo social atingidos dentro ou fora de estruturas formalmente estabelecidas**



Esta constatação em si mesma não tem necessariamente influência nem na quantidade ou qualidade dos resultados do diálogo social alcançados, nem no envolvimento progressivo das instituições de diálogo social numa fase posterior (na Costa do Marfim, por exemplo - Caixa 5). Denota ou uma certa falta de preparação das estruturas existentes para uma emergência nacional, ou uma certa falta de vontade em nome dos governos de se empenharem através das estruturas existentes. Pode também relacionar-se com o facto de as estruturas nacionais de diálogo social tripartido serem frequentemente vistas como organismos com uma orientação “estratégica” a longo

prazo, em vez de uma orientação “operacional” a curto prazo.

De outro ângulo, a criação de estruturas de diálogo social *ad hoc* tem sido uma ilustração da natureza adaptativa e ágil do diálogo social, dependendo das circunstâncias nacionais. Ainda assim, tais estruturas *ad hoc* necessitam que os parceiros sociais sejam envolvidos e que os desafios na coordenação (entre processos formais e *ad hoc*) sejam abordados (Caixa 6). Em alguns casos, o funcionamento paralelo dos organismos de diálogo social formal e *ad hoc* gerou desafios de coordenação.

► **Caixa 5. Estruturas de diálogo social *ad hoc* prevalecendo sobre estruturas formais durante a pandemia – caso da Costa do Marfim**

Na *Costa do Marfim*, o *Conseil National du Dialogue Social (CNDS)* apareceu despreparado para lidar com uma crise de tal magnitude. O papel dos parceiros sociais foi assim mínimo durante as primeiras fases da pandemia, quando os parceiros sociais descobriram as medidas governamentais para proteger as empresas, a economia e os trabalhadores, muitas vezes através dos meios de comunicação social. Progressivamente, porém, realizaram-se reuniões bipartidas ou tripartidas informais enquanto uma estrutura consultiva *ad hoc* tripartida COVID-19 deu aos parceiros sociais a oportunidade de consultar o governo sobre assuntos relacionados com o trabalho. (O órgão *ad hoc* está mandatado para operar sob os auspícios do Ministério do Trabalho durante toda a pandemia, e inclui a liderança dos parceiros sociais e o presidente da CNDS). A 20 de março de 2020, os parceiros sociais assinaram um acordo bipartido, alterado a 29 de março, que contém recomendações dirigidas ao Governo e ao órgão tripartido *ad hoc* COVID-19. Entre outras coisas, o acordo propõe medidas adicionais sobre a proteção das empresas e dos trabalhadores, incluindo a criação de um fundo especial COVID-19, a ser gerido por uma estrutura tripartida. Apela também ao Governo para capacitar o CNDS, melhorando o seu estatuto legal e dotando-o de recursos.

► **Caixa 6. Organismos *ad hoc* que operam em paralelo com estruturas de diálogo social em funcionamento durante a pandemia**

Na **Bélgica**, os organismos formais de diálogo social continuaram a funcionar durante a pandemia e revelaram-se muito produtivos na conceção de respostas de emergência acordadas em conjunto (ver Figura 8). Contudo, para responder mais rapidamente à crise, o Parlamento Federal mandatou o Governo para adotar medidas por decreto durante três meses a partir de 30 de março de 2020. Os governos federais e regionais do país criaram novos grupos e comités *ad hoc* para gerir as dimensões sanitária, social e económica da COVID-19 relevantes para o mundo do trabalho e para as medidas relacionadas com a relação de emprego e proteção social. Isto complicou o envolvimento dos parceiros sociais na conceção de políticas e gerou preocupações entre eles quanto à transparência e eficácia da tomada de decisões. Por exemplo, a nível federal, um **Grupo de Gestão do Risco Económico** (ERMG) avaliou os impactos da pandemia nas empresas e setores e formulou recomendações destinadas a proteger as empresas, os trabalhadores por conta própria e os agregados familiares. Os parceiros sociais estiveram envolvidos no ERMG. Além disso, vários membros do Parlamento Federal apresentaram propostas legais para abordar a COVID-19. Algumas delas tiveram um impacto direto nas regras laborais e sociais acordadas pelos parceiros sociais. O Parlamento também solicitou um parecer do Conselho Nacional do Trabalho (CNT-NAR) sobre uma série destas propostas, mas a curto prazo. No final dos três meses, o CNT-NAR instou o Governo a restabelecer os “processos tradicionais de envolvimento dos parceiros sociais a todos os níveis”, inclusive em relação ao CNT-NAR.

Fonte: CNT-NAR, “Rapport présenté conformément aux dispositions de l’article 22 de la Constitution de l’Organisation internationale du Travail, pour la période du 1er juin 2019 au 31 mai 2020, par le gouvernement de Belgique, sur les mesures prises pour faire porter effet aux dispositions de la convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976”, Relatório 120, 14 julho 2020.

Conteúdo dos resultados classificados pelos quatro pilares do quadro político da OIT

- *O diálogo social de alto nível ajudou na definição de propostas para abordar os impactos da pandemia nos quatro pilares do quadro político relevante da OIT (ver Caixa 1 para um resumo dos pilares).¹⁸*

Entre as propostas e medidas relativas ao estímulo da economia e do emprego (Pilar 1), as mais frequentemente mencionadas respeitavam a políticas fiscais ativas, tais como alívio financeiro para as empresas (particularmente micro e pequenas empresas), e apoio aos rendimentos dos trabalhadores. Dentro da categoria mais ampla de apoio às empresas, empregos e rendimentos (Pilar 2), uma grande maioria dos resultados relacionados com medidas de conservação do emprego, quer sob a forma de acordos de trabalho a tempo reduzido, promovendo a mobilidade na empresa ou a requalificação dos trabalhadores.

Isto não é surpreendente porque, durante a fase inicial, as respostas à COVID-19 enfatizaram medidas de proteção para empregos e empresas enquadradas nestes dois pilares.

Relativamente às propostas e medidas de proteção dos trabalhadores no local de trabalho (Pilar 3), os resultados do diálogo social centraram-se largamente na SST e nas disposições laborais (como o teletrabalho) e, em menor medida, nas licenças pagas por doença e licenças familiares. Sobre as propostas destinadas a confiar no diálogo social para soluções (Pilar 4), a mais citada foi a do fortalecimento do diálogo social tripartido nacional e o papel do diálogo social e dos parceiros sociais (como na África do Sul, por exemplo, Caixa 7).

18 OIT, *A Policy Framework for Responding to the COVID-19 Crisis*, Síntese de políticas (18 maio 2020).

► Caixa 7. Diálogo social e os quatro pilares da OIT - O caso da África do Sul

Na **África do Sul**, foi estabelecida uma equipa de intervenção para resposta ao Coronavírus no Conselho Nacional de Desenvolvimento Económico e Trabalho (NEDLAC) - a instituição nacional de diálogo social do país, constituída por organizações do governo, empresas, trabalhadores e comunidade. O diálogo social foi utilizado para consultar e chegar a acordos sobre respostas políticas que tocam os quatro pilares da OIT. Além disso, as empresas e os trabalhadores comprometeram-se a trabalhar em conjunto em questões específicas do setor a fim de concretizar os compromissos comuns. Estas questões incluíam o trabalho a tempo parcial, o trabalho por turnos, o teletrabalho e outros mecanismos de trabalho postos em prática para conter a propagação do vírus. Os parceiros sociais tomaram medidas para proteger os trabalhadores e suas famílias em setores particularmente afetados pela pandemia, através da assinatura de acordos coletivos setoriais alcançados com os conselhos de negociação setorial do país. Os acordos - todos alargados a não-partes pelo Ministro do Trabalho - garantiram várias semanas de pagamento integral a milhares de trabalhadores das indústrias **têxtil, de vestuário, electricidade, transportes** (de autocarro), com base num Regime de Apoio Temporário ao Empregador.

- *O diálogo social bipartido ajudou a adotar a maioria dos resultados destinados a apoiar empresas, empregos e rendimentos (Pilar 2) e a proteger os trabalhadores no local de trabalho (Pilar 3).*

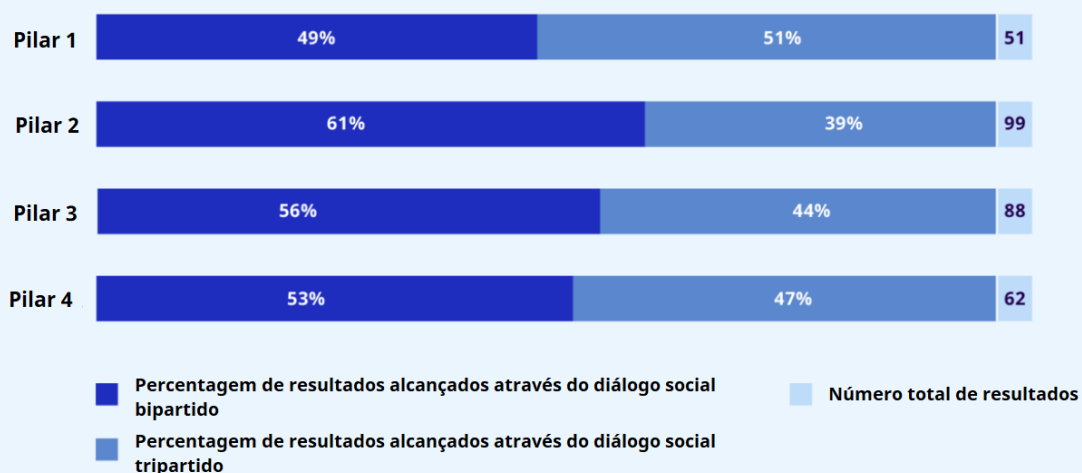
O diálogo social bipartido de alto nível¹⁹ foi a principal forma de diálogo social utilizada para conceber soluções destinadas a apoiar empresas, empregos e rendimentos (Pilar 2) e proteger os trabalhadores no local de trabalho (Pilar 3) - com 61 e 56 por cento dos resultados relacionados, respetivamente. O diálogo social bipartido foi a forma preferida para resultados relacionados com o Pilar 4, com 53 por cento dos resultados. (Entre todos

os resultados alcançados através do diálogo social bipartido, cerca de 40 por cento foram denominados "acordos").

Em contraste, o diálogo social tripartido foi predominante na definição de resultados relacionados com o estímulo da economia e do emprego (Pilar 1), com 51 por cento dos resultados relacionados (Figura 10). (Como alguns resultados apresentavam propostas e medidas relacionadas com mais de um pilar, os números nas figuras relevantes totalizam 300 e não 177).

19 Numerosos exemplos são realçados em OIT, *Employers and Workers Negotiating Measures*, Síntese (3 julho 2020).

► **Figura 10. Distribuição de resultados por pilar e forma de diálogo social utilizada**

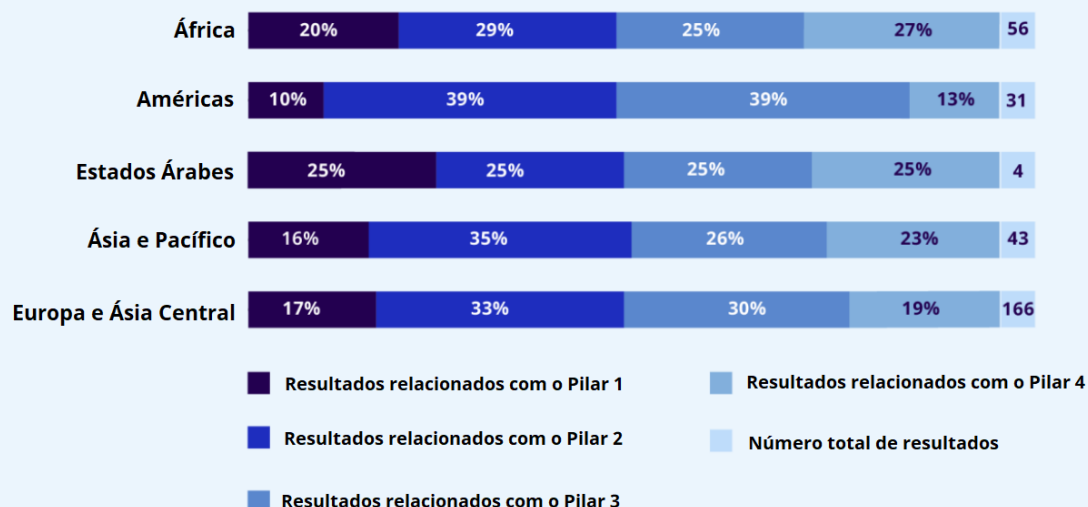


► *Em todas as regiões, os resultados relacionados com o Pilar 1 e com o Pilar 4 eram menos comuns do que os resultados relacionados com os Pilares 2 e 3.*

Este padrão era particularmente nítido nas Américas, onde 78 por cento dos resultados estavam relacionados

com os Pilares 2 e 3, um pouco menos na Europa e na Ásia Central (63 por cento), e na Ásia e no Pacífico (61 por cento). Em África, os resultados tiveram aproximadamente a mesma percentagem para todos os pilares, e nos Estados Árabes, percentagens idênticas (Figura 11).

► **Figura 11. Percentagem de resultados relativos a cada pilar, por região**



Dimensões transversais e setoriais

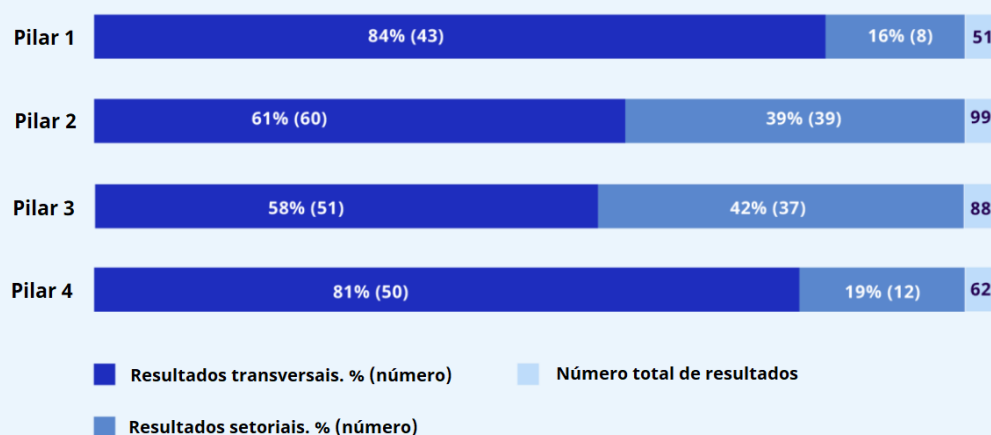
- *Os resultados transversais (por oposição aos setoriais) predominam sob os quatro pilares - a maioria foi alcançada através do diálogo social tripartido.*

A maior parte dos resultados transversais - cerca de 70 por cento de todos os 177 resultados revistos - foram distribuídos de forma bastante uniforme entre os quatro pilares. Foram largamente predominantes na definição de propostas e medidas para estimular a economia e confiar no diálogo social para soluções (Pilares 1 e 4), onde constituem, respectivamente, 84 e 81 por cento dos resultados para esses pilares. Resultados específicos do setor e visíveis - menos presentes em todo o mundo do que resultados transversais - principalmente propostas e medidas de apoio às empresas, empregos

e rendimentos, e de proteção dos trabalhadores no local de trabalho (relativas aos Pilares 2 e 3) (Figura 12).

Sem surpresas, embora uma grande parte dos resultados setoriais tenham sido alcançados através do diálogo social bipartido (83 por cento), a maioria (apenas) dos resultados transversais foram alcançados através do diálogo social tripartido (54 por cento). Estes resultados podem, no entanto, refletir a subnotificação do diálogo e dos resultados setoriais específicos. (O diálogo envolvendo parceiros sociais setoriais), bem como os seus resultados, tende a ser menos visível do que o diálogo social envolvendo organizações transectoriais de empregadores e trabalhadores).

► **Figura 12. Cobertura de resultados, por pilar**

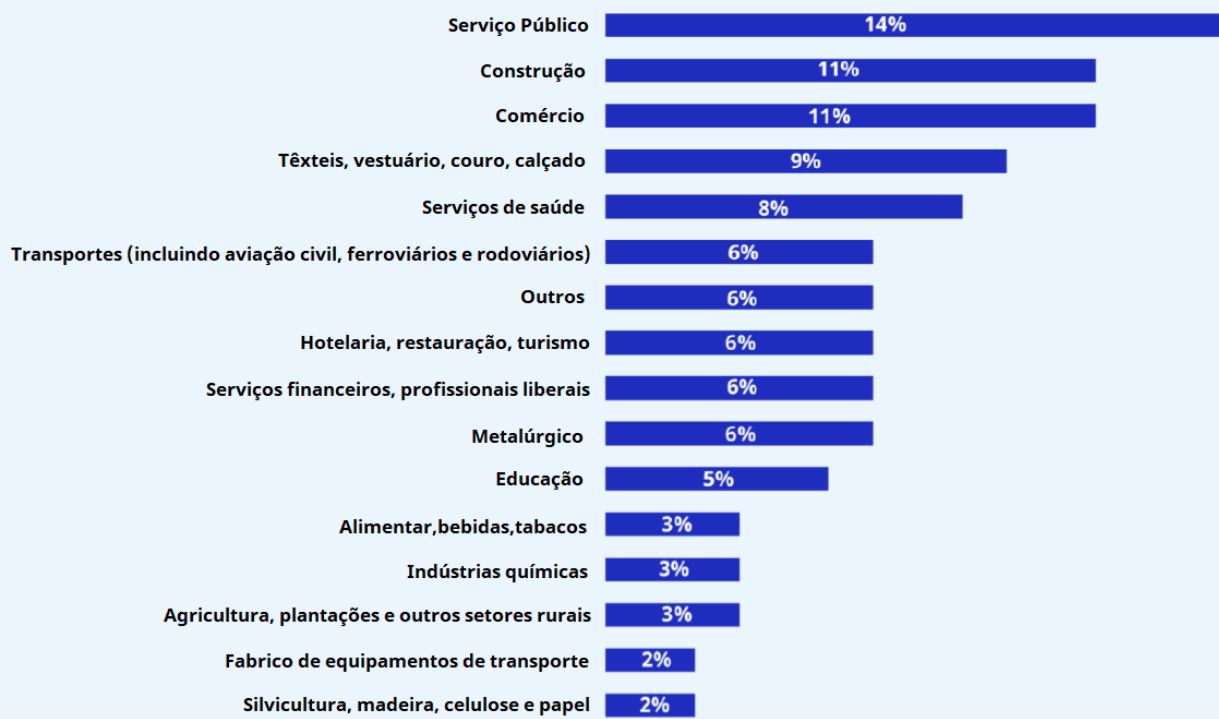


► *Cerca de metade dos resultados alcançados através do diálogo social setorial diziam respeito ao serviço público; construção; comércio; e têxteis, vestuário, couro e calçado.*

O diálogo social e os seus resultados visavam proteger os empregos, os rendimentos e a saúde dos trabalhadores em setores duramente atingidos pela pandemia (Figura

13 e Caixa 8). Em alguns países, vários resultados relacionados com o mesmo setor - uma indicação da necessidade de atualização, revisão ou expansão do seu âmbito ao longo do tempo, de acordo com a evolução da pandemia e necessidades específicas do sector. Alguns destes resultados visavam também proporcionar cobertura e alívio aos trabalhadores independentes.

► **Figura 13. Percentagem de resultados relativa a cada setor**



► Caixa 8. Diálogo Social Setorial – Casos nacionais

A Austrália assistiu a um diálogo social bipartido setorial abrangente, levando a Comissão de Trabalho Equitativo (*Fair work Commission*) a ajustar “prêmios” que regulamentam os salários mínimos e as condições de emprego em setores específicos, em conformidade com os pedidos dos parceiros sociais. No sector da hotelaria, por exemplo, foi dada aos empregados a possibilidade de trabalharem em todas as categorias profissionais (com direitos variáveis), enquanto os empregadores foram autorizados a reduzir o tempo de trabalho dos empregados e a colocá-los em férias anuais remuneradas durante a crise - induzida pela recessão económica. Foram acordados acordos semelhantes sobre prêmios no sector automóvel, reparações, serviços e retalhistas.

No Uruguai, numerosas instâncias de diálogo social no Conselho Superior do Trabalho (*Consejo Superior del Trabajo*) e organismos tripartidos especializados conduziram a acordos sobre protocolos de SST sobre a prevenção da propagação da pandemia no local de trabalho, sobre disposições relativas ao tempo de trabalho, e sobre o apoio aos trabalhadores através do seguro de desemprego parcial. Abrangeram, por exemplo, os setores da construção, transporte e logística e o subsector da carga. A 20 de abril, um acordo entre o Ministério do Trabalho e Segurança Social, a Câmara das Indústrias do Uruguai, a Câmara Nacional de Comércio e Serviços e o *Plenário Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores* (através dos seus representantes no Instituto Nacional de Empleo e Formação Profissional) levou à transferência de 6 milhões de pesos uruguaios do Fundo de Reconversão Laboral para um Fundo de Solidariedade do Coronavírus, destinado a apoiar 10.115 monotributistas (trabalhadores independentes), que receberam um subsídio de 6.780 pesos uruguaios por mês durante dois meses.

Na República da Coreia, um *Acordo Tripartido no Setor da Saúde* (*Health Care Setor Tripartite Agreement*) sobre como ultrapassar a crise da COVID-19 (19 de março 2020), incluiu compromissos dos trabalhadores e da gestão para proteger a segurança dos pacientes e para prevenir infeções e o esgotamento do pessoal médico, para melhorar o ambiente de trabalho no setor da saúde, e para manter o emprego dos trabalhadores desse setor.

O diálogo social de alto nível abrindo espaço para instâncias adicionais de diálogo social de níveis inferiores e para promover a articulação entre eles

- *O diálogo social bipartido ou tripartido nacional e os seus resultados visavam não só definir as políticas governamentais, mas também desencadear instâncias adicionais de diálogo social a níveis - setoriais e empresariais - mais baixos.*

Para além de informar a conceção e assegurar a apropriação das políticas sociais e económicas, o diálogo social de alto nível desempenha frequentemente uma função chave de articulação, ou ligação, entre os níveis do diálogo social, com base na qual outros resultados do diálogo social podem ser alcançados, tais como acordos de negociação coletiva a nível setorial e empresarial.

A pandemia confirmou esta dupla função de diálogo social de alto nível. Por um lado, os resultados do processo continham propostas sócio-económicas abrangentes aos decisores políticos destinadas a prevenir uma maior propagação da pandemia e a gerir os impactos do encerramento (como na República da Coreia), incluindo através da redução responsável (Singapura) (Caixa 9).

Por outro lado, 23 por cento (40) dos 177 resultados do processo continham recomendações sobre diálogo social adicional a nível setorial ou empresarial, ou exigiam a sua utilização para fins de implementação ou monitorização a estes níveis (Figura 14) - um sinal da necessidade de articulação entre os níveis de diálogo social.

► **Figura 14. Resultados que recomendam ou exigem diálogo social de nível inferior**



► **Caixa 9. Diálogo social de alto nível que apela à articulação entre o diálogo social a diferentes níveis**
- Casos de países

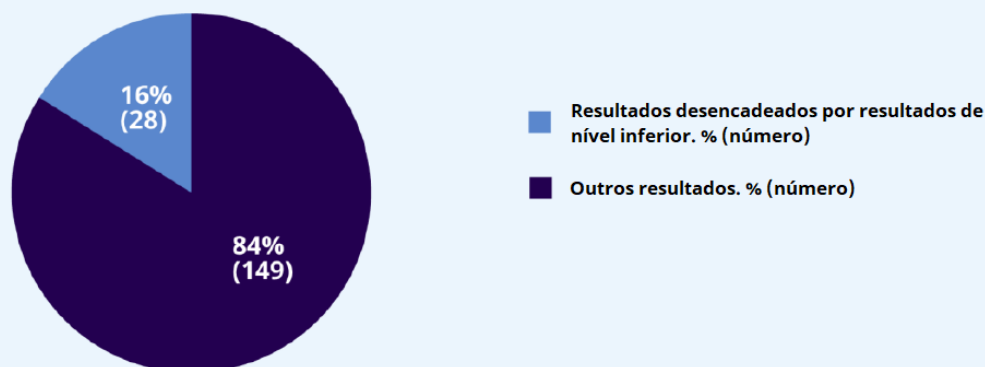
Na [República da Coreia](#), os Membros do Conselho Económico, Social e do Trabalho (*Economic, Social and Labour Council - ESLC*) assinaram a 6 de março de 2020 uma Declaração do Trabalho, Gestão e Governo para Superar a Crise Causada pela Difusão da COVID-19. A Declaração, que foi adotada consensualmente, propõe medidas para superar a crise através de esforços tripartidos com o apoio do Governo. As propostas de medidas foram dirigidas à Assembleia Nacional, autoridades governamentais e empresas, e incluindo: SST e medidas preventivas para conter a propagação do vírus; gestão de conflitos através do diálogo; não discriminação contra trabalhadores afetados; subsídios governamentais para empregadores que mantêm a sua força de trabalho; preservação do emprego através de salários subsidiados; ajustamento do horário de trabalho; e utilização de férias pagas.

Em [Singapura](#), o *Ministry of Manpower*, o *National Trade Union Congress* e a *Singapore National Employers Federation* assinaram a *Tripartite Advisory on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment* (atualizado em março de 2020). A declaração convida as empresas a utilizar a retração como último recurso, apenas depois de todas as outras opções terem sido exploradas. As alternativas à redução incluem a formação dos trabalhadores para atualizar as suas competências; a reafetação dos trabalhadores para outras partes da empresa; horários de trabalho flexíveis e semanas de trabalho curtas; ajustamento salarial na sequência do diálogo social; e férias não remuneradas. Afirma ainda que se uma empresa for sindicalizada, o(s) sindicato(s) relevante(s) deve(m) ser consultado(s) o mais cedo possível sobre estas medidas.

Utilizando fontes secundárias (nomeadamente relatórios de imprensa), parece que em meados de junho de 2020, 16 por cento (28) dos 177 resultados analisados tinham desencadeado resultados de diálogo social de nível inferior, ou seja, a nível setorial e/ou empresarial (Figura 15 e Caixa 10). No entanto, esta percentagem

não abrange todas essas instâncias, em grande parte porque os desenvolvimentos empresariais não estão no âmbito deste documento. Do mesmo modo, nem todos os resultados do diálogo social a alto nível exigiam um diálogo a níveis inferiores.

► **Figura 15. Resultados desencadeados por diálogo social de nível inferior**



► **Caixa 10. Acordos tripartidos de alto nível desencadeando diálogo e acordos adicionais - Casos de países**

Na [Argentina](#), um acordo assinado em 27 de abril de 2020 entre o organismo patronal da UIA (União Industrial Argentina), o sindicato CGT (Confederação Geral do Trabalho) e o Governo com o objetivo de assegurar o pagamento dos salários dos trabalhadores. O acordo estipulava que os trabalhadores que não pudessem trabalhar devido a medidas relacionadas com a COVID-19 receberiam três quartos do seu salário líquido regular, sendo que o Estado assegurava dois terços deste montante e os empregadores o terço restante. Com base neste acordo, os parceiros sociais do setor do comércio assinaram um acordo-quadro a 28 de abril. Noutros setores, como o metalúrgico, os novos acordos setoriais continham termos com condições mais vantajosas do que o acordo nacional.

Em [Itália](#), o diálogo social tripartido, com a participação do Ministro do Trabalho e Políticas Sociais e do Primeiro-Ministro, conduziu à definição de legislação laboral e outras medidas políticas (em 26 de março e 22 de abril), largamente integradas por protocolos bipartidos destinados a assegurar a prevenção da transmissão e a saúde e segurança no trabalho. Um protocolo assinado no início de março foi incluído como anexo a um decreto governamental. O protocolo desencadeou o diálogo social e acordos coletivos a nível setorial contendo medidas de SST, incluindo na banca, transportes, construção e logística. Uma versão atualizada do protocolo afirmava que deveriam ser criados comités específicos compostos por representantes dos trabalhadores e empregadores em todas as empresas, a fim de assegurar a sua implementação e acompanhamento.

No [Sri Lanka](#), um acordo tripartido foi assinado no início de maio de 2020 com o objetivo de fixar os salários mínimos para os trabalhadores que não podem trabalhar devido a restrições ligadas à pandemia. Nos termos do acordo, os empregadores são obrigados a pagar salários por dias trabalhados com base no salário básico, enquanto os salários por dias não trabalhados seriam pagos por eles à taxa de 50 por cento do salário básico, a um mínimo de 14.500 rupias do Sri Lanka (aproximadamente US\$78). A Federação dos Empregadores do Ceilão solicitou aos membros que utilizassem ferramentas de diálogo social a nível empresarial para educar, discutir e, posteriormente, implementar este regime.

Diálogo social direcionado para os trabalhadores de grupos vulneráveis a longo prazo e para as unidades empresariais vulneráveis

- ▶ *Apenas uma pequena minoria dos resultados do diálogo social analisados diziam respeito a medidas especificamente dirigidas aos trabalhadores e unidades empresariais na economia informal ou não declarada, trabalhadores migrantes, freelancers e trabalhadores independentes.*

Os resultados do diálogo social bipartido e tripartido centrado especificamente nestes grupos foram raros (8

por cento dos 177 resultados analisados). Consistiram principalmente em apelos à extensão das medidas de proteção social a estes grupos, tais como trabalhadores informais e unidades empresariais (incluindo a Macedónia do Norte), trabalhadores migrantes (incluindo o Quénia) e trabalhadores por conta própria e independentes (incluindo Israel) (Caixa 11).

▶ Caixa 11. Diálogo Social direcionado para as necessidades dos grupos vulneráveis e unidades empresariais – Casos de países

Em [Israel](#), para apoiar os trabalhadores independentes e por conta própria, Histadrut e a Câmara das Organizações e Empresas Independentes de Israel enviaram uma declaração conjunta ao Governo a 20 de abril, solicitando o pagamento de subsídios de desemprego aos trabalhadores independentes, utilizando as mesmas regras e direitos aplicados aos trabalhadores assalariados. Histadrut anunciou também a sua intenção de criar um sindicato para os trabalhadores independentes e colocou os seus serviços jurídicos à disposição dos trabalhadores independentes durante a crise.

No [Quénia](#), foi assinado a 20 de abril um Memorando de Entendimento tripartido contendo um pacote de medidas. Este inclui uma medida específica para os trabalhadores migrantes: os trabalhadores migrantes que perdem o seu emprego mantêm o estatuto de residência e autorização de trabalho durante o período de tempo estipulado, sem alteração do seu estatuto de migração.

Na [Macedónia do Norte](#), parte das medidas governamentais acordadas com os parceiros sociais no Conselho Económico e Social a 31 de março permitiram aos trabalhadores que perderam os seus empregos devido ao confinamento eles que ganham a vida na economia informal acederem às prestações de proteção social durante os meses de abril e maio, e receberem um subsídio de 125 dólares por agregado familiar.

► Observações de política

Global

- *As respostas políticas urgentes à pandemia da COVID-19 e as medidas para fazer face aos seus impactos socioeconómicos têm funcionado como um assunto unificador para os constituintes tripartidos na maioria dos países e territórios.*
- *O uso extensivo do diálogo social é mais uma ilustração da necessidade de abordar lacunas institucionais e de capacidade de longa data, tais como as relacionadas com a autonomia das organizações de trabalhadores e empregadores e as suas capacidades, e os obstáculos legais e práticos enfrentados pelos parceiros sociais.*

O conjunto de dados mostra que durante a fase inicial da pandemia, o diálogo social foi reforçado em todas as regiões desde o período pré-COVID-19. A utilização extensiva do diálogo social de alto nível de 15 de março a 10 de junho de 2020 - com resultados de processo em 134 países e territórios em 188 - representa uma oportunidade importante para a gestão participativa de crises para assegurar uma conceção política mais informada e uma melhor apropriação das medidas adotadas. Esta última é um elemento-chave para a construção de confiança entre os atores tripartidos e para o aumento da eficácia da implementação.

- *Foram observadas ligações e articulação entre diferentes formas e níveis de diálogo social durante os primeiros meses da pandemia, com o diálogo social de alto nível a preparar o caminho para o diálogo a nível setorial e empresarial.*

O investimento no tripartismo a nível nacional pode ser uma porta de entrada para um diálogo social mais saudável, uma vez que pode estimular o diálogo autónomo entre parceiros sociais a níveis - setoriais e empresariais - mais baixos. Tais sinergias entre diferentes níveis de diálogo social serão provavelmente ainda mais importantes na próxima fase de gestão de crises, que deverá centrar-se num regresso ao local de trabalho (que está atualmente dentro e fora da agenda política dos países, em função da propagação ou ressurgimento do vírus)²⁰ e na recuperação económica.

O diálogo social não ocorre no vácuo. Certas condições básicas devem ser cumpridas se se pretende que conduza a resultados eficazes e justos. De acordo com as normas internacionais do trabalho, os Governos devem assegurar um ambiente favorável ao diálogo social. Isto requer respeito pelos princípios fundamentais da liberdade de associação e negociação coletiva; apoio ao desenvolvimento de organizações de empregadores e de trabalhadores independentes, fortes e representativas; e promoção de instituições de diálogo social que funcionem bem e inclusivas.

Segundo a Recomendação (N.º 205) sobre o Emprego e Trabalho Digno para a Paz e Resiliência de 2017, o diálogo social é ainda mais importante nos países frágeis e afetados por conflitos, onde os parceiros sociais são frequentemente fracos e o diálogo social pode ser muito limitado ou mesmo inexistente. Esta tarefa pode ser ainda mais desafiada por obstáculos mais vastos que a pandemia está a colocar à democracia, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais, tendo alguns Estados, pelo menos temporariamente, derogado as suas constituições e tratados internacionais de direitos humanos após a declaração do estado de emergência.²¹ Isto pode ter um impacto direto nos mandatos e na eficácia dos atores e instituições do diálogo social - e, na verdade, na implementação sem problemas das convenções ratificadas pela OIT, tais como a Convenção (N.º 144) sobre as Consultas Tripartidas relativas às Normas Internacionais do Trabalho, de 1976, mesmo em países com tradições democráticas e de diálogo social profundamente enraizadas.

20 No período em consideração, os seguintes países tinham alcançado resultados (igualmente) relacionados com a estratégia de “saída”: Áustria, Camarões, Bélgica, Costa do Marfim; Dinamarca; Finlândia, França; Alemanha, Israel, Itália, Malawi, Mali, Noruega, Paquistão, Polónia, Portugal, República da Coreia, República da Moldávia, Uruguai, Suíça, Espanha, África do Sul e Singapura.

21 Para além das limitações à liberdade de movimento durante o confinamento, mais de 50 países adiaram as eleições, por vezes com pouca certeza sobre quando e como serão realizadas (*International Institute for Democracy and Electoral Assistance, Global Overview of Covid-19: Impact on Elections*, junho de 2020). Além disso, de acordo com um inquérito recente a 142 estados, enquanto as medidas de emergência parecem apresentar pouca ou nenhuma ameaça à democracia em 47 estados, 82 estados estão em alto (48) ou médio (34) risco, com a resposta pandémica a acelerar ou a enfatizar as tendências estabelecidas de decadência democrática.

- *A crise da COVID-19 trouxe mais uma vez para primeiro plano a necessidade de uma maior inclusão e eficácia dos mecanismos de diálogo social.*

O diálogo social de alto nível nas suas diferentes formas, e as suas instituições a diferentes níveis, devem abordar as preocupações de grupos particularmente vulneráveis aos impactos da crise da COVID-19, tais como trabalhadores e unidades empresariais da economia informal, trabalhadores por conta própria e trabalhadores migrantes- grupos que representam uma grande parte do mundo do trabalho. Os resultados do diálogo social analisados para a presente Nota revelam apenas um foco vago em tais grupos. Isto pode ser uma consequência direta de lacunas na sua representação nos mecanismos do diálogo social antes da pandemia. Os obstáculos regulamentares ou outros em muitas partes do mundo podem ser uma explicação para estas lacunas, tais como legislação que impede a expansão da base de membros dos parceiros sociais.

A pandemia é uma ilustração adicional da necessidade premente de atrair trabalhadores e unidades empresariais difíceis de organizar para as esferas formais da definição de políticas socioeconómicas; de desenvolver ligações com atores e instituições de diálogo social estabelecidos; e de desenvolver boas práticas para colmatar lacunas de inclusão e expandir a cobertura da legislação laboral.²²

Além disso, tendo 75 por cento dos resultados do processo de diálogo social sido alcançados fora das estruturas formalmente estabelecidas existentes (ver Figura 9), podem levantar-se questões legítimas sobre se os locais de diálogo social *ad hoc* ou paralelos observados em tempos de emergência podem também implicar riscos para as instituições formais de diálogo social e os seus resultados. Uma questão conexa toca no tipo de apoio que as instituições de diálogo social precisarão de receber se quiserem reforçar o seu papel após este período de emergência.

Regional

- *A Europa e a Ásia Central mantiveram geralmente a sua posição pró-ativa de diálogo social*

A rapidez e o impulso do diálogo social nacional e setorial têm sido impressionantes desde que a pandemia afetou a região (ver Figura 7). A atuação governamental com acordos ou protocolos nacionais bipartidos ou tripartidos estabeleceu princípios e quadros, que por sua vez foram traduzidos em acordos mais elaborados, feitos à medida e específicos a nível setorial ou empresarial, incluindo através da negociação coletiva. Os exemplos foram países com uma cultura de diálogo social de longa data, como os Estados-membros da União Europeia (UE), incluindo a Bélgica, França,

Alemanha e Itália - países que muitas vezes alcançaram múltiplos resultados no diálogo social (ver Figura 8).

Em vários Estados candidatos ou aderentes à UE e na Europa de Leste, o diálogo social foi também utilizado.

Por exemplo na [Macedônia do Norte](#), o Conselho Económico e Social tripartido nacional, com a ajuda de uma *Task Force BERD- OIT*, discutiu um conjunto de propostas de resposta a crises, com base num inquérito às empresas sobre o impacto da COVID-19 conduzido por membros de organizações patronais e empresariais. Com base nestas propostas, no início de junho de 2020, o Conselho Económico e Social elaborou uma estratégia sobre o regresso ao trabalho em segurança, teletrabalho e outras disposições laborais destinadas a reduzir a propagação da pandemia.

Na [Federação Russa](#), a Comissão Tripartida Nacional de Regulação das Relações Sociais e Laborais adotou uma Declaração Tripartida em 27 de março de 2020 sobre ações urgentes, incluindo a manutenção da competitividade das empresas, a proteção dos direitos laborais, a garantia da estabilidade do mercado de trabalho e o apoio aos rendimentos dos cidadãos, bem como [recomendações](#) concretas para que empregadores e trabalhadores evitem a propagação da pandemia. Uma nova lei adotada em maio de 2020 autoriza o Governo russo a regulamentar por decreto as relações laborais durante a pandemia, mas apenas após discussões obrigatórias na Comissão Tripartida Nacional.

- *Apesar de lacunas jurídicas e institucionais de longa data, vários países da Ásia e do Pacífico utilizaram o diálogo social.*

No período pré-COVID-19, muitos países da Ásia e do Pacífico careciam ou tinham mecanismos nacionais frágeis para o diálogo social intersetorial ou para o diálogo social setorial. Além disso, com uma grande maioria da força de trabalho nos países em desenvolvimento da região empregados informalmente, a maioria dos trabalhadores e unidades empresariais continuavam a enfrentar barreiras legais e práticas à sua organização. A região está atrasada na ratificação das convenções fundamentais da OIT e outras normas internacionais do trabalho fundamentais relacionadas com o diálogo social.

Ainda assim, em alguns países, a pandemia e a necessidade de gestão de crises funcionaram como um incentivo para mais diálogo e consulta. Na [República da Coreia](#), por exemplo, através da *Declaration of a tripartite agreement to overcome the 'COVID-19' crisis* (ver Caixa 9), trabalhadores, gestão e o Governo reconheceram a necessidade de trabalhar em conjunto para enfrentar os desafios na proteção dos trabalhadores e das empresas, e na manutenção do emprego. No

22 OIT, *Transition to Formality: The Critical Role of Social Dialogue*, Dialogue in Brief (Março 2017).

seguimento do anúncio do Governo de um “novo acordo coreano para o emprego”, os dois maiores sindicatos centrais - a Federação dos Sindicatos Coreanos (FKTU) e a Confederação dos Sindicatos Coreanos (KCTU) - anunciaram a 12 de maio que retomariam as conversações tripartidas sobre questões relacionadas com o emprego pela primeira vez em 21 anos.²³ (O último acordo tripartido inclusivo envolvendo as duas confederações de sindicatos tinha sido alcançado após a crise financeira asiática de 1997-98). Este foi um anúncio histórico, embora as negociações tenham sido árduas e com resultados incertos.²⁴

No *Sri Lanka*, foi criada uma *task force* tripartida *ad hoc* sobre a COVID-19 para fazer recomendações sobre a salvaguarda dos interesses dos trabalhadores e empregadores através do diálogo social. As interações tripartidas no seio da *task force* levaram a um acordo entre a Federação dos Empregadores do Ceilão, os sindicatos e o Ministério do Desenvolvimento de Competências, Emprego e Relações Laborais (ver Caixa 10). Este acordo foi uma ocasião rara em que o governo e os parceiros sociais chegaram a acordo sobre um salário mínimo fixo a nível nacional.

► *Vários países da América Latina e das Caraíbas utilizaram o diálogo social durante os primeiros meses da crise, estabelecendo bons precedentes para melhorar o diálogo social.*

Pouco antes da pandemia, as instituições de diálogo social em muitos países da América Latina enfrentavam numerosos desafios para se reunirem regularmente, alcançarem acordos ou serem capazes de implementar resultados do diálogo social. Além disso, conflitos sociais significativos e elevados níveis de desconfiança em relação ao Governo, às instituições públicas e entre os colonos tinham caracterizado vários países onde a prática do diálogo social para a prevenção ou redução de conflitos sociais era inadequadamente institucionalizada.²⁵ No entanto, em vários países, incluindo a Argentina, Panamá e Uruguai, os parceiros tripartidos juntaram-se e utilizaram frequentemente o diálogo social *ad hoc* conduzindo a resultados específicos e visíveis, tanto bipartidos como tripartidos.

Por exemplo, no Panamá, uma Mesa de Diálogo Tripartido *ad hoc* para a Economia e Desenvolvimento do Trabalho (estabelecida através do Decreto Ministerial 150 de 27 de abril) incluiu as organizações empresariais e de trabalhadores mais representativas, bem como peritos da OIT que participaram como observadores e conselheiros técnicos. No prazo de dois meses, foi alcançado um consenso tripartido sobre formas de melhorar as relações laborais e impulsionar a recuperação económica no seio de três Comissões técnicas (Assuntos Laborais; Assuntos Jurídicos e Económicos, Trabalho e Preservação do Emprego; e Regresso Gradual ao Trabalho e Saúde). Vinte e três acordos foram alcançados com propostas destinadas a: estabelecer uma comissão tripartida sobre a operacionalização de uma lei recente sobre teletrabalho; regular os alimentos e os vales digitais; reduzir temporariamente o tempo de trabalho sem afetar os salários horários; e estabelecer regras sobre o estabelecimento de comissões bipartidas de SST sobre formação e avaliação de riscos no local de trabalho. O relatório final da Mesa de Diálogo Tripartido foi transmitido à Presidência da República para implementação e acompanhamento.

► *Vários países africanos conceberam soluções ad hoc para permitir que os parceiros tripartidos desempenhassem um papel durante este período de emergência.*

Muitos países africanos que tinham dado sinais importantes de confiar no diálogo social na era pré-COVID utilizaram o diálogo social no início da pandemia.

Na Tunísia, por exemplo,²⁶ a *Tunisian General Labour Union* (União Geral Tunisina do Trabalho, UGTT), a organização patronal (UTICA) e o Ministério dos Assuntos Sociais asseguraram um acordo em abril de 2020 que protegeu 1,5 milhões de trabalhadores do setor privado contra despedimentos, e garantiu que os seus salários seriam pagos na totalidade durante a pandemia. (O governo pagou uma subvenção excepcional de DT200 - cerca de 70 dólares - por trabalhador, enquanto os empregadores pagavam o salário remanescente).

23 Planet Labour, “South Korea: Towards a ‘New Deal’ for Employment” (20 maio 2020), N.º 11950.

24 K. Jun-tae, “Tripartite Dialogue Nowhere Near Conclusion Despite Nearing Deadline”, *Korea Herald* (29 junho 2020); K. Jun-tae, “Tripartite Dialogue Falls Apart Just 15 Minutes before Striking Final Deal”, *Korea Herald* (1 julho 2020).

25 Ver OIT, *Social Dialogue and Tripartism*, 2018, p. 17.

26 Desde 2013, os constituintes tripartidos tunisinos deram passos importantes para uma parceria social forte, incluindo: a assinatura de um contrato social em 2013; a introdução na Constituição de 2014 de garantias para os direitos fundamentais dos trabalhadores; e a criação em 2017 de um Conselho Nacional para o Diálogo Social.

As instituições de diálogo social na maioria dos outros países africanos, contudo, não pareciam estar preparadas para participar na definição de políticas. Especialmente nas fases muito precoces, os parceiros sociais e as estruturas de diálogo social foram de certa forma marginalizadas, com os Governos em geral a assumirem a liderança na definição das primeiras medidas de emergência. Ainda assim, alguns parceiros sociais iniciaram discussões informais fora das instituições de diálogo social estabelecidas, o que levou a declarações conjuntas que foram enviadas ao governo.

Em alguns países, os parceiros sociais e os conselhos económicos e sociais e instituições similares foram progressivamente solicitados a participar na definição de políticas, frequentemente em organismos tripartidos especiais da COVID-19.

No [Botswana](#), por exemplo, as duas confederações sindicais nacionais - *Botswana Federation of Trade Unions* (Federação de Sindicatos do Botswana) e (Federação dos Sindicatos dos Setores Público, Privado e Para-Estatal) emitiu uma declaração conjunta expressando preocupação sobre o que consideravam ser uma resposta governamental subaproveitada sobre o bem-estar dos trabalhadores e a proteção dos empregados contra a perda de salários e empregos, e uma falta de discussão tripartida sobre estes assuntos. O Governo estabeleceu subsequentemente um Comité Tripartido de Alto Nível para discutir medidas de resposta. O Comité, presidido pelo Presidente da nação, realizou reuniões frequentes. Além disso, foram adotadas disposições para a criação de espaço de diálogo entre os parceiros sociais e os ministérios relevantes, para além do Comité. Em finais de março de 2020, foi registado um acordo tripartido, e divulgada uma [declaração pública](#) sobre medidas destinadas a garantir a segurança do emprego e a continuidade das atividades. Muitas recomendações do Comité, tais como sobre a reconfiguração do horário de trabalho, passaram a fazer parte do programa de resposta do Governo.

► *Um papel limitado para o diálogo social como instrumento de governação nos Estados Árabes não impediu o surgimento de algumas iniciativas tripartidas notáveis*

Apenas alguns países da região geraram resultados de diálogo social em resposta à pandemia, continuando a tendência de lacunas nos quadros jurídicos e institucionais, na preparação do governo para se envolver no diálogo social, e na capacidade dos parceiros sociais para participar na elaboração de políticas socioeconómicas.²⁷ Alguns Estados Árabes ainda carecem de certas condições básicas para o diálogo social, incluindo o respeito pelos princípios da liberdade de associação.

Os organismos de diálogo social existentes (como na Jordânia e no Líbano, por exemplo) desempenharam um papel bastante limitado na governação do mercado de trabalho ou na elaboração de políticas socioeconómicas. Ainda assim, nos Territórios Palestínianos Ocupados, apesar dos défices do diálogo social a longo prazo,²⁸ os parceiros sociais estavam plenamente empenhados na elaboração do plano de resposta de emergência da Autoridade Palestiniana. Um comité tripartido *ad hoc*, que incluía o Ministro do Trabalho e duas organizações de trabalhadores e empregadores, nomeadamente PGFTU e FPCCIA, conduziu a acordos sobre o horário de trabalho das mães trabalhadoras; a obrigação de os empregadores continuarem a pagar pelo menos 50 por cento dos salários (ou não menos de 1.000 shekels, ou seja, 270 dólares), e a pagar o resto após o fim da crise; a criação de um comité tripartido para tratar das queixas resultantes das medidas de emergência; e a criação de um fundo de emergência, financiado principalmente pela PGFTU.

O estabelecimento de quadros jurídicos adequados, a promoção da liberdade de associação e o reforço da capacidade dos parceiros sociais são objetivos mais válidos agora do que nunca.

Antecipando desafios

► *O diálogo social pode ser mais desafiante nas próximas fases da pandemia, especialmente se a consolidação fiscal e a redução da dívida se tornarem novas prioridades políticas.*

Tal como observado nas fases iniciais da crise financeira global de 2007-09, o diálogo social é um instrumento eficaz e insubstituível para encontrar formas concretas de conceber medidas políticas coordenadas, reforçar a coesão social e melhorar a governação democrática.²⁹ Várias publicações que abordaram os impactos dessa crise e das medidas de recuperação apontaram para medidas de mitigação bem sucedidas através do diálogo social.³⁰

Esta abordagem foi cristalizada no [Pacto Global para o Emprego da OIT](#) de 2009 e, mais recentemente, na [Recomendação \(N.º 205\) sobre o Emprego e Trabalho Digno para a Paz e a Resiliência](#) de 2017 - ambos sublinhando o papel fundamental da participação das organizações de empregadores e de trabalhadores no planeamento, implementação e monitorização de medidas de resiliência e recuperação. No entanto, a mesma crise também demonstrou que quando se deslocaram as prioridades políticas do estímulo económico para

27 OIT, *Social Dialogue and Tripartism* (2018), pp. 12 and 19.

28 OIT, *The Situation of Workers of the Occupied Arab Territories*. Report of the Director-General, Appendix International Labour Conference, 109th Session, 2021, pp. 37-38.

29 OIT, *Pillar 4: Relying on Social Dialogue for Solutions*, Síntese de políticas (Maio 2020); e *Employers and Workers Negotiating Measures*, Síntese (3 julho 2020).

30 Por exemplo L. Rychly, *Social Dialogue in Times of Crisis: Finding Better Solutions*, Working Paper 1 (Genebra, OIT, 2009).

a consolidação fiscal e a redução da dívida (muitas vezes apresentada como não negociável), os governos atribuíram ao diálogo social e ao tripartismo um papel menos proeminente do que na primeira fase da crise.³¹

As consequências económicas da pandemia ultrapassam as de crises anteriores desde a Segunda Guerra Mundial. De acordo com o Fundo Monetário Internacional, a taxa de crescimento do PIB global deverá sofrer uma queda global de 3 por cento (em oposição, por exemplo, à crise de 2007-09, quando caiu cumulativamente 0,3 por cento), enquanto a perda acumulada para o PIB global em 2020 e 2021 da pandemia poderá ser de cerca de 9 triliões de dólares, ou maior do que as economias do Japão e da Alemanha juntas.³²

Além disso, uma resposta fiscal massiva necessária para aumentar a capacidade sanitária, para substituir os rendimentos familiares perdidos e para evitar falências em grande escala também levou a dívida pública global como percentagem do PIB global ao seu nível mais elevado desde que se iniciaram registos comparáveis após a Segunda Guerra Mundial, ou seja, mais de 100 por cento.³³ Com aumentos tão significativos dos défices orçamentais nacionais e das dívidas soberanas nas economias desenvolvidas e em desenvolvimento,³⁴ programas de austeridade igualmente consideráveis podem, a dada altura, ser considerados prioritários, prejudicando ainda mais a governação socioeconómica.

Num contexto tão difícil como este, será extremamente importante reforçar a capacidade dos parceiros sociais, administrações laborais e instituições de diálogo social, a fim de lhes permitir contribuir para a conceção e implementação de políticas de recuperação.

► *O Diálogo social transfronteiriço é agora mais importante do que nunca.*

A crise global sanitária, social e económica prova que as pandemias não reconhecem fronteiras nacionais e que o diálogo e os acordos transfronteiriços entre governos, empregadores e trabalhadores são parte integrante de uma boa governação socioeconómica.³⁵ O diálogo social transfronteiriço deve ser reforçado, inclusive por setor económico ou região, para gerar um círculo virtuoso de diálogo a nível nacional para enfrentar os impactos da pandemia, e para conceber estratégias de recuperação adequadas (Caixa 12).

► *Uma mudança para um novo normal - idealmente, um normal melhor - requer um diálogo social reforçado para abordar questões também identificadas na Declaração do Centenário da OIT.*

A atual crise socioeconómica global parece estar a conduzir a uma aceleração das tendências identificadas durante a Iniciativa do Centenário sobre o Futuro do Trabalho e ações relevantes preconizadas na Declaração do Centenário da OIT.³⁶ Os governos, mas também os atores e instituições do diálogo social, precisam de se preparar para lidar com os desafios associados.

31 Y. Ghellab and K. Papadakis, "The Politics of Economic Adjustment in Europe: State Unilateralism or Social Dialogue?", in *The Global Crisis: Causes, Responses and Challenges* (Genebra, OIT, 2011), pp. 81-92.

32 G. Gopinath, *The Great Lockdown: Worst Economic Downturn since the Great Depression*, IMF Blog (14 April 2020).

33 V. Gaspar and G. Gopinath, "Fiscal Policies for a Transformed World", IMF Blog (10 July 2020).

34 O FMI prevê que em 2020 os défices fiscais deverão ser mais de cinco vezes superiores nas economias avançadas e mais do dobro nas economias de mercado emergentes, em relação à previsão feita em janeiro de 2020, no *World Economic Outlook*, conduzindo a um salto sem precedentes na dívida pública de, respectivamente, 26 e 7 pontos percentuais do PIB. Ver V. Gaspar and G. Gopinath, "Fiscal Policies for a Transformed World", IMF Blog (10 julho 2020); e UN/DESA: Policy Brief 72: *COVID-19 and Sovereign Debt* (14 maio 2020).

35 OIT, *Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue: Conclusions*, Genebra (15 fevereiro 2019).

36 Conferência Internacional do Trabalho, *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*, adopted by the Conference at its 108th Session (Genebra, 21 junho 2019).

► **Caixa 12. Os parceiros sociais internacionais adotaram medidas para proteger os rendimentos dos trabalhadores, a saúde e o emprego, e para apoiar os empregadores durante a pandemia**

A Organização Internacional dos Empregadores (OIE) e a Confederação Sindical Internacional (CSI) emitiram em março de 2020 uma [declaração conjunta sobre a COVID-19](#), apelando a uma maior coordenação de todos os intervenientes e a que as instituições financeiras internacionais apoiem medidas e políticas socioeconómicas. A declaração exortou igualmente ao diálogo social e a um papel para os parceiros sociais, organizações de empregadores e sindicatos. Empregadores e organizações de trabalhadores que representam setores sociais e económicos a nível mundial ou por região também desenvolveram [declarações conjuntas e apelaram a ações](#) de proteção dos trabalhadores e de apoio às empresas, desencadeando o diálogo social a nível nacional.

Por exemplo, a 22 de abril de 2020, uma declaração conjunta IOE-ITUC-IndustriALL específica do setor sobre a [COVID-19: Ação na Indústria Global do Vestuário](#) - uma indústria global fortemente afetada pela crise - apelou a medidas de apoio aos fabricantes e trabalhadores do setor do vestuário. A declaração compromete as partes a adotarem medidas para proteger o rendimento, a saúde e o emprego dos trabalhadores do vestuário e para apoiar os empregadores a sobreviverem durante a crise da COVID-19, bem como a trabalharem em conjunto para estabelecer sistemas sustentáveis de proteção social para uma indústria do vestuário mais justa e resiliente. Também exige que todos os interessados - incluindo governos, bancos e instituições financeiras, organizações internacionais, marcas e retalhistas/retalhistas, fabricantes, organizações patronais e sindicatos, e parceiros de desenvolvimento - trabalhem em conjunto para desenvolver e apoiar, nomeadamente através de medidas financeiras, medidas concretas, específicas e visíveis. Em conformidade com a declaração, foram (ou estão a ser) criados grupos de trabalho tripartidos nacionais no Bangladesh, Camboja, Índia, Indonésia, Mianmar, Paquistão e Vietname para se envolverem com instituições financeiras, governos e doadores, para a mobilização de fundos, a fim de apoiar a continuidade das empresas, bem como crédito e empréstimos a curto prazo para um rápido apoio aos rendimentos dos trabalhadores.

Por exemplo, nos países industrializados, a pandemia e o confinamento levam a uma utilização mais generalizada do teletrabalho. Novas questões nas agendas da regulamentação pública e do diálogo social poderiam dizer respeito ao horário de trabalho, à flexibilidade laboral e ao teletrabalho, e ao trabalho esporádico em plataforma.

Uma difusão acelerada de novos modelos empresariais baseados na digitalização de serviços e na utilização do comércio em linha (comércio electrónico) e uma maior automatização nas indústrias³⁷ gera novas oportunidades. Mas também cria novas dificuldades para as pequenas e médias empresas tradicionais, organizações de empregadores e de membros de empresas e sindicatos - obrigando-as a ajustar os seus serviços aos seus eleitores. Coloca igualmente o tema

da reestruturação responsável das empresas e do reforço das competências no topo da agenda política tanto no mundo em desenvolvimento como no mundo industrializado.³⁸ Do mesmo modo, a crise impulsionou a consciência ecológica e o debate sobre a necessidade de políticas que atenuem as ameaças das alterações climáticas, perda de biodiversidade e pandemias.³⁹

Finalmente, os impactos devastadores da crise sobre aqueles que operam na economia informal - a grande maioria das pessoas no mundo do trabalho - inverteram a redução da pobreza exigindo respostas imediatas.⁴⁰ A luta contra as práticas nocivas associadas à pobreza, tais como trabalho infantil, também requer ações concertadas pelos constituintes tripartidos o mais rapidamente possível.⁴¹

37 Christine Lagarde, President of European Central Bank, has estimated that, owing to the COVID-19 crisis, supply chains would shrink by around 35 per cent and the use of robots would increase by between 70 per cent and 75 per cent. See W. Horobin and A. Rajbhandari, "ECB's Lagarde Expects Disinflation as Crisis Transforms Economy", Bloomberg Economics (4 julho 2020).

38 OIT, *Restructuring for recovery and resilience in response to the COVID-19 crisis*, Síntese (24 abril 2020).

39 S. Dixon-Declève, H.J. Schellnhuber and K. Raworth, "Could COVID-19 Give Rise to a Greener Global Future?" *World Economic Forum* (25 março 2020).

40 OIT, *COVID-19 Crisis and the Informal Economy: Immediate Responses and Policy Challenges*, Síntese de políticas (5 maio 2020).

41 ILO and United Nations Children's Fund, "COVID-19 and Child Labour: A Time of Crisis, A Time to Act", OIT e UNICEF (Nova Iorque, 2020).

► Anexo 1 – Definições de trabalho das formas e outros elementos do diálogo social

Conceito	Definição
Diálogo social de alto nível	O diálogo social de alto nível envolvendo governos e organizações nacionais de empregadores e trabalhadores contribui para a definição e adoção de políticas sociais, económicas e laborais e pode ser aplicado a qualquer tomada de decisão que afete o local de trabalho ou os interesses de empregadores e trabalhadores.
Tripartismo	Tripartismo O <i>Thesaurus</i> da OIT define tripartismo como a “interação entre o governo, os empregadores e os trabalhadores (através dos respetivos representantes) enquanto parceiros iguais e independentes que procuram soluções para problemas de interesse comum”. Refere-se a instituições, mecanismos, processos de consulta, negociação e tomada conjunta de decisões, consoante os acordos celebrados entre as partes envolvidas. Estes acordos podem ser <i>ad hoc</i> ou institucionalizados.
Diálogo social bipartido	O diálogo social bipartido envolve duas partes – empregadores e/ou organizações de empregadores, e organizações de trabalhadores – que concordam intercambiar informações, consultas e negociações. Geralmente é exercido por meio de ações de negociação coletiva ou de cooperação no local de trabalho.
Negociação coletiva	A Convenção (N.º 154) sobre a Negociação Coletiva de 1981 define negociação coletiva como «todas as negociações realizadas entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado e, por outro, uma ou mais organizações de trabalhadores, com vista a: a) definir termos e condições de trabalho; e/ou b) reger relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou c) reger relações entre empregadores ou respetivas organizações e uma organização/organizações de trabalhadores.»
Cooperação no local de trabalho	Por cooperação no local de trabalho entende-se, conforme estabelecido na Recomendação (N.º 94) sobre a Cooperação a Nível da Empresa de 1952, a «consulta e cooperação entre empregadores e trabalhadores, a nível empresarial, sobre assuntos de interesse comum fora do campo de ação da negociação coletiva, ou sobre assuntos não abordados frequentemente por outros organismos responsáveis pela definição dos termos e condições de trabalho.»

Fonte: Baseado em OIT, *Diálogo Social e Tripartismo*, 2018, p. 3.

► Anexo 2 – Nota sobre a metodologia e as fontes

Os dados apresentados nesta Nota baseiam-se principalmente no repositório da OIT das [respostas dos países à pandemia da COVID-19](#), que compila informações fornecidas por governos e organizações de parceiros sociais de 188 países e territórios, nomeadamente sobre “o diálogo social para soluções” e “as atividades dos empregadores e dos trabalhadores”, reportadas entre 15 de março de 2020 e 10 de junho de 2020. Embora o repositório da OIT seja uma base de dados única com cobertura global das respostas dos países, os seguintes repositórios e sítios na internet também forneceram informações pertinentes:

- *Planet Labour: Managing the Fallout of COVID-19*, disponível no sítio do Planet Labor, especializado na evolução do direito do trabalho e das relações laborais, e publica regularmente artigos sobre iniciativas de autoridades públicas e parceiros sociais para responder à pandemia da COVID-19;
- *OCDE-TUAC's COVID-19 Crisis: Mapping Out Trade Union and Social Partners' Responses*, é uma página na internet especializada que reúne iniciativas de organizações de trabalhadores e parceiros sociais nos Estados membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico;
- *IR Share's*, o seu sítio na Internet centra-se na evolução do direito do trabalho e das relações laborais na Europa e segue de perto os desenvolvimentos relacionados com a pandemia; e
- A *Confederação Internacional dos Sindicatos (ITUC)* e a *Organização Internacional dos Empregadores (IOE)* dispõem de páginas dedicadas à pandemia.

As informações destes repositórios e sítios da internet não foram ajustadas de forma alguma, e podem estar sujeitas a erros de comunicação. Quando disponíveis, fontes primárias, tais como declarações conjuntas, propostas conjuntas e acordos resultantes de processos de diálogo social, têm sido utilizadas para fins de verificação e para reduzir o risco de relatórios de “procuração” incorretos. Nos casos em que o diálogo social terminou com resultados tão específicos e visíveis, foi possível verificar a informação de 126 dos 177 resultados comunicados de diálogo social de alto nível.

Os dados recolhidos através da revisão dos repositórios e dos sítios da internet acima referidos visavam identificar o maior número possível de casos de diálogo social, envolvendo governos e organizações nacionais de empregadores e trabalhadores na conceção e adoção de respostas bipartidas ou tripartidas transversais ou setoriais que abordassem as repercussões económicas, sociais ou no local de trabalho da pandemia.

Esta Nota não capta informações sobre o diálogo social a nível empresarial, como a negociação coletiva ou a cooperação no local de trabalho, ou sobre as consultas realizadas diretamente entre o Governo e as empresas.

A informação recolhida serviu para construir um conjunto de dados baseado numa codificação simples, que visava captar elementos relacionados com: informação geral (país/região/data/período abrangido); resultados do diálogo social (título/tipo/âmbito/cobertura); processo (tripartido/bipartido/outro e dentro/fora de uma instituição); resultados alcançados do processo/tipo de medidas (utilizando o quadro político de quatro pilares da OIT para enfrentar o impacto socioeconómico da crise da COVID-19); meios de implementação (lei/diálogo social adicional exigido/ação unilateral adicional exigida pelos empregadores ou pelos trabalhadores); e impactos no diálogo social (instituições inativas reativaram/melhoraram a participação no diálogo social/geraram diálogo de nível inferior e acordos/outros).

A probabilidade de nem todas as instâncias do diálogo social terem sido captadas no conjunto de dados e *Brief*, devido à falta de relatórios, não pode ser excluída. Além disso, dada a grande variedade de cenários de diálogo social e relações industriais entre países e territórios, e as diferentes metodologias de notificação utilizadas pelas fontes de informação acima referidas, os dados podem não ser diretamente comparáveis entre países e territórios. O conjunto de dados não fornece qualquer avaliação sobre as características específicas das instituições de diálogo social em cada país ou território, a autonomia das organizações de trabalhadores e empregadores, ou quaisquer obstáculos legais ou políticos que os parceiros sociais possam estar a enfrentar.

Além disso, os gráficos, estatísticas e análises nesta Nota fornecem apenas uma “visão estática” das respostas do diálogo social à pandemia no período em consideração. Finalmente, pode faltar informação sobre casos de diálogo social setorial, uma vez que estes não parecem ter sido relatados de forma tão sistemática como o diálogo social inter-setorial.

Informações de contacto

Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
Suíça

T: + 41 22 799 68 40
E: governance@ilo.org